



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 1 de 11

Bogotá D. C.,

Señor

CARLOS FELIPE VECINO CHAPARRO

carlos.vecino.2017@upb.edu.co

mabel.delgado.2018@upb.edu.co

ASUNTO: RESPUESTA CONSULTA 202042402004612 AFILIACIÓN COMO COTIZANTES MENORES ENTRE O Y 14 AÑOS

Cordial Saludo.

Hemos recibido su oficio, radicado bajo el número citado en el asunto, mediante el cual formula, la siguiente consulta:

“(...) 1. ¿Cuál es el procedimiento que se debe seguir para la afiliación al Sistema General de Salud, de un menor que tenga de 0 a 14 años de edad, como COTIZANTE por realizar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, deportivo o recreativo? 2. ¿Cuál es el procedimiento a seguir en caso de un accidente de trabajo, en menores entre 0 y 14 años de edad, que realizan actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, deportivo o recreativo? y, ¿Cuál es el procedimiento, en estos mismos casos, para solicitar y llevar a cabo la valoración de pérdida de capacidad laboral (Vpcl)? 3. ¿Cuáles son las prestaciones o beneficios, a los que podría tener derecho un menor que tenga de 0 a 14 años de edad con ocasión a una Pérdida de Capacidad Laboral igual o mayor al 50%, por sufrir accidente de trabajo en la realización de una actividad remunerada de tipo artístico, cultural, deportivo o recreativo? y ¿Cuál es el procedimiento para la eventual exigencia de dicha prestación o beneficio? (...)”

Sobre el particular, con todo comedimiento y en el marco de las funciones de este Ministerio, en lo que corresponde a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, nos permitimos emitir el presente concepto de manera general y abstracta:

En lo que respecta al trabajo por parte de menores de edad, el Ministerio del Trabajo mediante radicado 05EE2020120300000027662 de abril de 2020, precisó lo siguiente:

“(...)”

En principio, en cuanto a la vinculación laboral de un menor de edad, debe aclararse que la Ley 1098 de 2006, por la cual se expide el Código de la Infancia y la



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 2 de 11

Adolescencia, modificó el artículo 171 del Código Sustantivo del Trabajo, regulando la edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, así:

“Art. 171. Inciso 1. Sustituido. Ley 1098 de 2006. Art. 35. Edad Mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y Garantías consagrados en este Código.

Inciso 2. Adicionado. Ley 1098 de 2006. Art. 35. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.

2. Derogado. Ley 1098 de 2006. Art. 114.

3. Sustituido. Ley 1098 de 2006. Art. 117. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad Física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social, en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

4. Todo patrono debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 3 de 11

Parágrafo. Adicionado. Ley 1098 de 2006. Art. 35. *Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales”.*

Respecto a la autorización y condiciones especiales de trabajo de los adolescentes autorizados a trabajar, la Ley 1098 de 2006 estableció lo siguiente:

“Artículo 113. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

- 1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente;*
- 2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.*
- 3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.*
- 4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.*
- 5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.*
- 6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos*



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 4 de 11

y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.

7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

Parágrafo. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

Artículo 114. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Artículo 115. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Artículo 116. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Artículo 117. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 5 de 11

en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

Artículo 118. Garantías especiales para el adolescente indígena autorizado para trabajar. En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena será obligatoria la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo. Igualmente se informará a la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior o de la dependencia que haga sus veces”.

Es importante indicar que el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 3597 de 2013, por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años. Asimismo, con dicha resolución se reglamenta precisar procedimental y administrativamente el derecho que les asiste a los adolescentes entre 15 y 17 años a obtener autorización para trabajar en cualquiera de las actividades para las que fueron capacitados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) o en instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica.

En ese orden de ideas, la edad mínima para ingreso a laborar es de quince (15) años, cumpliendo las autorizaciones y condiciones citadas. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Así mismo se concluye que los niños de 5 a 14 años, únicamente se otorga Permiso de Trabajo si las actividades a realizar son culturales, artísticas, recreativas o deportivas y se aclara que estos menores pueden trabajar solo 14 horas semanales y que deben contar con los mismos requisitos que son exigidos a los adolescentes de entre 15 y 17 años. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

(...)”

Por otra parte, resulta pertinente precisar que el Ministerio del Trabajo en una nota periodística de fecha 21 de agosto de 2016, publicada en el Diario Portafolio, informó lo siguiente:

“(...)”



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 6 de 11

Desde el punto de vista del derecho laboral, para nosotros como Ministerio del Trabajo no es viable que haya un niño menor de cinco años trabajando”.

“a pesar de que no hay una normativa para el trabajo en menores de 5 años, existen casos muy específicos en los que nosotros, además de hacer el seguimiento igual que en las edades de 5 a 14 y de 15 a 17 años, acompañamos al menor de edad y nos percatamos de que la actividad que va a realizar sirva para su desarrollo físico y psicológico, lo cual no es considerado como trabajo. (Subrayado fuera de texto)

(...)

En concordancia con lo anterior, se resalta que una vez emitida la correspondiente autorización para trabajar por parte del Ministerio del Trabajo y formalizada la relación laboral con el menor, se deberá dar aplicación a las normas generales que regulan el Sistema de Seguridad Social Integral, debiendo el empleador afiliar al niño o niña a los Sistemas de Seguridad Social en Pensiones, Salud y Riesgos Laborales en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 22 y 161 de la Ley 100 de 1993 y 6 de la Ley 1562 de 2012.

Ahora bien, dando respuesta a su primer interrogante, le informamos que en materia de salud, conforme a lo dispuesto en el artículo 161 de la Ley 100 de 1993, los empleadores como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, tienen entre otras, las siguientes obligaciones respecto de sus trabajadores dependientes:

“(…)

1. Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. (...)

(...)

“3. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

(...)”

Al respecto, resulta oportuno precisar que de conformidad con lo establecido en los numerales 1 y 10 del artículo 2.1.1.3 del Decreto 780 de 2016, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, la afiliación es el acto de ingreso por una única vez al Sistema General de Seguridad Social en Salud y la inscripción en una Entidad



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 7 de 11

Promotora de Salud (EPS), mientras que, las novedades son los cambios que afectan el estado de la afiliación, la condición del afiliado, la pertenencia a un régimen o la inscripción a una EPS y las actualizaciones de los datos de los afiliados.

A su vez, el artículo 2.1.6.2. del Decreto 780 de 2016, consagra que:

“ARTÍCULO 2.1.6.2. REPORTE DE NOVEDADES PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES. *El trabajador será responsable, al momento de la vinculación laboral, de afiliarse al Sistema General de Seguridad Social en Salud, si aún no se encuentra afiliado, y de registrar en el Sistema de Afiliación Transaccional las novedades de ingreso como trabajador dependiente y de movilidad si se encontraba afiliado en el régimen subsidiado. También será responsable de registrar las novedades de traslado y de movilidad, inclusión o exclusión de beneficiarios, actualización de datos y las demás que defina el Ministerio de Salud y Protección Social y utilizará los medios que se dispondrán para tal fin.*

El empleador será responsable de registrar en el Sistema de Afiliación Transaccional, las novedades de la vinculación y desvinculación laboral de un trabajador y las novedades de la relación laboral que puedan afectar su afiliación, sin perjuicio de su reporte a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Lo previsto en el presente inciso aplica a las Entidades Administradoras del Programa Hogares Comunitarios de Bienestar contratadas por el ICBF en calidad de empleadores.

Si el trabajador no aparece inscrito en alguna EPS y no manifiesta el nombre de la entidad a la cual desea inscribirse, corresponderá al empleador, al efectuar la inscripción, registrar tal circunstancia y el Sistema de Afiliación Transaccional asignará la EPS en la cual quedará inscrito como mínimo por el término de tres (3) meses, de lo cual informará al trabajador.

Serán de cargo del empleador las prestaciones económicas y los servicios de salud a que tenga derecho el trabajador dependiente y su núcleo familiar durante el tiempo que transcurra entre la vinculación laboral y el registro de la novedad.

PARÁGRAFO. *Hasta tanto entre en operación el Sistema de Afiliación Transaccional, las novedades previstas en el presente artículo serán reportadas por los empleadores y los trabajadores, en el formulario físico que adopte el Ministerio de Salud y Protección Social directamente a las EPS y estas las reportarán a la Base de Datos de Afiliados del Sistema conforme a la normativa vigente. Cuando hubiere lugar a la selección de EPS por la ausencia de información del empleado, la hará el empleador. (Subrayado fuera de texto)”*



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 8 de 11

Así las cosas, teniendo en cuenta que los menores de edad deben encontrarse afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud en calidad de beneficiarios de alguno de sus padres, el empleador deberá reportar la novedad de inicio de la relación laboral ante la EPS en la cual se encuentre afiliado el menor trabajador; debiendo para el reporte de dicha novedad suscribir junto con el representante legal o tutor del menor el Formulario Único de Afiliación y Registro de Novedades al SGSSS, el cual, debe ser presentado ante la EPS en que se encuentre afiliado el menor.

Es de resaltar que, al tratarse de un trámite administrativo propio de las Entidades Promotoras de Salud y al no encontrarse el mismo implementado en el Sistema de Afiliación Transaccional, la EPS donde se encuentre afiliado el menor en calidad de beneficiario, es la competente para informar al empleador donde puede descargar el correspondiente Formulario para realizar la novedad en cuestión, así como el trámite a seguir y los demás documentos que debe allegar.

Por otra parte, a título informativo, es importante señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.2.1.8 del Decreto 1833 de 2016, por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones, el empleador debe adelantar el proceso de vinculación ante la administradora de pensiones que seleccione de manera libre y voluntaria el representante legal o tutor del menor en su nombre, para lo cual, se deberá diligenciar y allegar el correspondiente formulario.

La información detallada de los requisitos, procesos y todo lo referente a la inscripción deberá ser suministrada por la administradora de pensiones seleccionada por ser un asunto propio de su competencia.

En lo que respecta a la inscripción en el Sistema General de Riesgos laborales, el artículo 4 del Decreto Ley 1295 de 1994, señala que todo empleador debe afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, para tal efecto, el empleador debe escoger una entidad Administradora de Riesgos Laborales - ARL y a su vez, es su obligación afiliar a sus trabajadores en la ARL escogida.

De otro lado, en lo atinente al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (pensión, salud y ARL), cabe resaltar que en materia de pensiones de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993:

“El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.”



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 9 de 11

El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.”

Así mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 161 de la Ley 100 de 1993, los empleadores como integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud, tienen las siguientes obligaciones respecto de sus trabajadores dependientes:

(...)

a) Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden, de acuerdo con el artículo 204.

b) Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio;

c) Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo a la reglamentación que expida el gobierno.

(...)

Entre tanto, el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, establece que son obligaciones del Empleador, entre otras:

ARTICULO 21. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. *El empleador será responsable:*

a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;

b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales^{<1>} correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento.

(...)

Para efectos de lo anterior, en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes- PILA, para el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales de los trabajadores vinculados mediante un contrato laboral, en el Numeral 2.1.2.3 - Aclaraciones a los campos de la estructura del registro tipo 2 del archivo tipo 22.1.2.3.1 Campo 5 del Anexo Técnico 2 de la Resolución 2388 de 2016 Resoluciones 5858 de 2016, 980,1608 y 3016 de 2017, 3559 de 2018, 736 y 1740 de 2019, se encuentra establecido el **Tipo de Cotizante “01- Dependiente”** que se describe a continuación:

“01 – Dependiente: *está obligado a aportar a los Sistemas Generales de Salud, Pensión, Riesgos Laborales, Caja de Compensación Familiar, Sena e CBF. La base de cotización es el salario mensual sin que este sea inferior a un salario mínimo legal mensual vigente proporcional a los días laborados para los Sistemas Generales de Salud, Pensión y Riesgos Laborales”*



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 10 de 11

De igual modo, en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y Contribuciones- PILA, dentro de los tipos de documentos de identificación válidos para los cotizantes, en el campo 3 de la Descripción detallada de las variables de novedades generales. Registro tipo 2, se encuentran establecidos para el pago de aportes de los menores de edad, los tipos de documento **Registro Civil- RC y Tarjeta de Identidad- TI**, para los menores de edad nacionales y para los menores de edad extranjeros el tipo de documento **Pasaporte- PA**, así:

“2.1.2.1 Descripción detallada de las variables de novedades generales.

Registro tipo 2

Obligatorio. Lo suministra el aportante. Los valores válidos son:

CC. Cédula de ciudadanía

CE. Cédula de extranjería

TI Tarjeta de identidad

PA. Pasaporte

CD. Carné diplomático

SC. Salvoconducto de permanencia

RC. Registro Civil

PE Permiso Especial de Permanencia”

Por lo anteriormente expuesto, para efectos del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, que en condición de cotizantes dependientes, deban efectuar los empleadores por los niños y niñas que tengan Permiso de Trabajo y como tal un contrato de trabajo regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentra establecido el **Tipo de Cotizante “01- Dependiente”**, el cual tiene habilitado como documentos de identificación válidos para los menores de edad: **el Registro Civil, la Tarjeta de Identidad y el pasaporte.**

Concluyéndose de lo expuesto, conforme a su consulta, que los menores de 5 a 14 años pueden trabajar de manera excepcional en actividades culturales, artísticas, recreativas o deportivas, máximo 14 horas semanales, previa autorización del Ministerio del Trabajo, para lo cual, se deberá formalizar la correspondiente relación laboral, encontrándose el empleador en la obligación de afiliar al menor trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral de acuerdo con las normas generales que regulan el tema, conforme quedó explicado.

Mientras que, los menores de 5 años que realicen actividades culturales, artísticas, recreativas o deportivas, no son considerados por el Ministerio del Trabajo como trabajadores, razón por la cual, al no existir una relación laboral, no se configura la obligación de afiliarlos en calidad de cotizantes al Sistema de Seguridad Social Integral.



La salud
es de todos

Minsalud



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **202031402007791**

Fecha: **17-12-2020**

Página 11 de 11

Finalmente le informamos que la Subdirección de Riesgos Laborales, conforme a sus competencias, le dará respuesta frente a sus interrogantes 2 y 3.

La presente consulta, se atiende en los precisos términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 sustituido por el artículo 1o de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual *“salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución”*, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente.

Jackeline Becerra Castro

Subdirectora de Pensiones y Otras Prestaciones

Elaboró: Bibiana C.

Revisó/Aprobó: Jackeline B.

Ruta electrónica: **se inserta automáticamente por la opción insertar / elementos rápidos / campo / FileName / agregar la ruta al nombre de archivo /aceptar**