

MEMORANDO

	
	Radicado N° I-2022-11862
Fecha: 29-01-2022 - 01:11	Folios: 1 Anexos:
Radicador: SANDRA CONSUELO GONZALEZ TORRES - 1300	
Destino: 5100 - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	
Consulte el estado de su trámite en www.educacionbogota.edu.co	
opción CONSULTA TRÁMITE con el código de verificación: B4QY3	

PARA: **EDDER HARVEY RODRÍGUEZ LAITON**
Director de Talento Humano

DE: **FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIÉRREZ**
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: RESPUESTA A CONSULTA RADICADO I-2022-6104 DEL 18/01/2022-
JORNADAS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR (DÍAS DE LA FAMILIA) - SEMANAS
DE DESARROLLO INSTITUCIONAL CALENDARIO ACADÉMICO.

FECHA: 28 de enero de 2022

Respetado Edder:

De conformidad con su consulta del asunto, la Oficina Asesora Jurídica procederá a emitir concepto, de acuerdo con sus funciones establecidas en los literales A y B¹ del artículo 8 del Decreto Distrital 330 de 2008, y en los términos del artículo 28 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, según el cual, por regla general, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

1. Consulta jurídica.

Previamente le precisamos que, esta Oficina Asesora Jurídica (OAJ) no resuelve casos concretos, por ende, no define derechos, no asigna obligaciones ni tampoco establece responsabilidades; sino que emite conceptos jurídicos, entendidos como respuestas a consultas claras y precisas en forma de pregunta sobre un punto materia de cuestionamiento, duda o desacuerdo que ofrezca la interpretación, alcance y/o aplicación de una norma jurídica o la resolución de una situación fáctica genérica relacionado con el sector educativo.

Bajo ese entendido, su consulta ha sido sintetizada así:

La Subsecretaría de Gestión Institucional, como parte de los programas de bienestar dirigidos al personal docente, directivo docente y administrativo de la entidad y conforme el beneficio estipulado en el parágrafo del artículo 3º de la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, anualmente, profiere una circular donde se indica la forma como éste se otorga.

Frente lo anterior formula la siguiente inquietud:

¹ “**Artículo 8º Oficina Asesora de Jurídica.** Son funciones de la Oficina Asesora de Jurídica las siguientes:

A. Asesorar y apoyar en materia jurídica al Despacho del Secretario y demás dependencias de la SED.

B. Conceptuar sobre los asuntos de carácter jurídico que le sean consultados por las dependencias de la SED y apoyarlas en la resolución de recursos.”

“ De acuerdo con lo anteriormente expuesto, respetuosamente solicitamos concepto sobre la pertinencia y oportunidad de otorgar al personal docente, directivo docente y administrativo de la SED, a partir de la vigencia 2022, dos días de la familia no acumulables y sin reconocimiento de horas extras, uno por cada semestre dentro de las semanas de desarrollo institucional, día que será el mismo para todos los docentes.

✓ Primer semestre de la vigencia respectiva, dentro de la semana de desarrollo institucional (semana santa -días hábiles)

✓ Segundo semestre de la vigencia respectiva, dentro de la semana de desarrollo institucional, comprendida entre el 10 y 14 de octubre días hábiles.

Ahora bien, sobre el caso del personal administrativo y de conformidad con las necesidades para garantizar la normal prestación del servicio en cada área, el día de la familia podrá ser disfrutado en uno de los días señalados anteriormente, coordinados previamente con el jefe inmediato.”

A continuación, daremos unas orientaciones jurídicas generales respecto a las normas que regulan el tema consultado, las cuales usted como interesado podrá aplicar, de acuerdo con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de su caso concreto.

2. Marco jurídico.

2.1. Constitución Política de Colombia de 1991

2.2. Ley 1361 del 3 de diciembre de 2009²

2.3. Ley 1857 de 2017 *“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*

2.4. Decreto 1075 de 2015³

2.5. Resolución 2204 de 2021. Calendario académico SED

3. Marco Jurisprudencial

3.1 Corte Constitucional, Sentencia C-005 del dieciocho (18) de enero de dos mil diecisiete (2017) MP. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

4. Análisis jurídico.

Para responder las consultas se analizarán los siguientes temas: i) Jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con su familia ii) Cómo se debe cumplir con la obligación de jornada familiar iii) Forma de cumplimiento de la tercera opción Jornada libre remunerada iv) Semanas de desarrollo institucional v) Conclusiones.

² “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”.

³ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”

4.1 Jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con su familia

El artículo 5 de la Constitución Política de Colombia establece que el estado ampara a la familia como institución básica de la sociedad. Así mismo, en el artículo 42 la familia es definida como el núcleo fundamental de la sociedad, constituida por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de una pareja de contraer matrimonio, o la voluntad responsable de conformarla. Además, el artículo 44 ibidem señala que constituye uno de los derechos fundamentales de los niños tener una familia y no ser separado de ella.

En desarrollo del citado postulado constitucional se estableció la celebración del Día de la Familia, con el fin de generar acciones que resalten la importancia de esta institución y la promoción de valores como el respeto, el amor, la ayuda mutua, la tolerancia, la honestidad como pilares básicos en las relaciones familiares y sociales, conforme lo preceptúa la Ley 1361 de 2009.

La precitada Ley, en su artículo 1 (modificado por el artículo 1 de la Ley 1857 de 2017) señala como objeto “...fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad” y en desarrollo de el “...se contempla como deber del Estado proveer a las familias de herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funciones como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.”

Al respecto, la Corte Constitucional consideró en la Sentencia C-005 de 2017⁴, lo siguiente: “en el estado actual del Derecho del trabajo, las medidas orientadas a promover la conciliación de trabajo y vida familiar están íntimamente relacionadas con la expansión del principio de igualdad de trato y de no discriminación, y con la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el plano laboral, toda vez que el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo depende, en gran medida, de la implementación de estas estrategias.” También, señaló: “la conciliación de la vida laboral y familiar no incumbe únicamente a hombres y mujeres, sino a toda la sociedad. Por tal razón se sostiene que la conciliación de trabajo y vida familiar debe ser entendida antes que nada como una materia de política de familia, desarrollada tanto en el marco del mercado de trabajo, como de la protección social”

La Ley 1857 del 26 de julio de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley [1361](#) de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, creó la jornada familiar, que obliga a los empleadores a organizar una jornada semestral, con el fin de garantizar el desarrollo integral de la familia, promoviendo espacios donde el trabajador pueda compartir con sus seres queridos sin afectar los días de descanso.

Conforme lo señalado en el artículo 3 de la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, se establecen dos opciones, la primera es potestativa del empleador sobre la posibilidad de flexibilizar el horario

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-005 del dieciocho (18) de enero de dos mil diecisiete (2017) MP. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

de trabajo con el fin de que el trabajador cumpla con sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, hijos menores, personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad, y la segunda, que se relaciona con el objeto de la consulta, consiste en la obligación que le asiste al empleador de conceder en el semestre una jornada laboral para que el trabajador comparta con su familia, veamos:

“**ARTÍCULO 3º.** Adiciónese un artículo nuevo a la Ley [1361](#) de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A. *Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. *Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.*

Esta ley les permite a los trabajadores tener dos días al año, remunerados por su empleador, en el que podrá compartir tiempo con su familia y al empleador la obligación de gestionar una jornada semestral para que sus trabajadores compartan con sus familias, con el propósito de fortalecer y garantizar el desarrollo de las familias colombianas como núcleo de nuestra sociedad.

Toda vez que la mencionada disposición generó controversia sobre su aplicación, el Ministerio del Trabajo profirió un concepto unificado⁵ frente a su aplicación, donde respondió sobre algunos asuntos que le consultaban más frecuentemente y aclaró las dudas sobre su implementación e incumplimiento.

En dicho concepto, entre otros aspectos, el Ministerio manifestó que, si bien es cierto que la Ley 1857 puede requerir reglamentación en alguno de sus aspectos, esto no implica que su

⁵ Ministerio del Trabajo, concepto unificado del 4 de septiembre de 2019 sobre la Ley 1857 de 2017

aplicación esté condicionada a que exista una reglamentación, por lo que las obligaciones ahí contenidas deben ser aplicadas sin necesidad de que exista un decreto que las desarrolle.

4.2 Cómo se debe cumplir con la obligación de jornada familiar

Hay tres formas para cumplir con esta obligación contenida en el párrafo del artículo 5 A de la Ley [1361](#) de 2009:

1. El empleador puede disponer a su criterio del sitio y forma de realización de la jornada con su propio peculio;
2. El empleador podrá realizar gestiones para que la jornada sea coordinada con la caja de compensación familiar a la que se encuentre vinculado;
3. En caso de que las dos primeras opciones no sean viables, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan un día laboral remunerado en el semestre para compartir con su familia

El empleador que no cumple con la obligación de otorgar una jornada laboral semestral para la integración familiar se ve expuesto a las sanciones que puede imponer el Ministerio del Trabajo, en sus actividades de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, tal y como lo manifestó el Ministerio del Trabajo en el citado concepto unificado.

Con relación a las dos primeras opciones es claro que el empleador tiene la libertad de organizar dichas jornadas definiendo el día laboral en que estas se realizarán.

No ocurre lo mismo cuando el empleador opte por la tercera opción al otorgar al trabajador una jornada remunerada para disfrutar con su familia, pues el día deberá ser acordado por las partes conforme a solicitud del trabajador siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de actividades de la entidad, máxime cuando es el trabajador es el que conoce la forma en que puede compartir con su familia y por supuesto el día laboral en que podrá hacerlo, en aras de cumplir con el propósito de la norma.

No debe olvidarse que precisamente esta tercera opción es en el caso de que el empleador no realice las jornadas bien sea organizadas directamente por este o en coordinación con la Caja de Compensación Familiar. Precisamente la norma establece que en tal caso le corresponde al empleador facilitar y permitir que el trabajador tome un día laboral de cada semestre para compartir con su familia.

Ahora bien, como lo ha venido manifestando el Ministerio del Trabajo⁶ dada la situación generada por la emergencia sanitarias causada por la propagación de la COVID-19, para que el trabajador comparta una jornada laboral con su familia, están las opciones primera y tercera, toda vez, que la segunda estaría proscrita, debido a la inconveniencia de reuniones masivas. Es preciso señalar, que las normas expedidas durante la emergencia económica no modificaron lo consagrado en la Ley en ese sentido, quedando la primera y tercera opción a escogencia del empleador.

⁶ Ministerio del Trabajo, [Concepto 02EE202041060000041726 de 2020](#)

4.3 Forma de cumplimiento de la tercera opción Jornada libre remunerada

Si el empleador escoge la tercera opción, este deberá otorgar al trabajador una jornada laboral libre y remunerada para ser disfrutada según lo disponga este último.

Por su parte el Ministerio del Trabajo, en el citado concepto unificado, en el caso de que el empleador haya escogido la tercera opción, sobre la forma como debe cumplirse manifestó:

“ Cuando el empleador escoge la tercera opción, es decir, la de concesión de una jornada laboral remunerada libre, para que el trabajador comparta con su familia, el empleador no podría inmiscuirse en la forma como el trabajador decida pasar su jornada en familia, habida cuenta de que para el empleador, le está vedado adentrarse en la vida íntima del trabajador, por Derecho Constitucional de protección del que goza, en atención a lo normado por el artículo 15 de la Constitución, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“ARTÍCULO 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas...(resaltado fuera de texto)

Cuando el empleador, escoge la tercera opción, es decir, la de otorgar la jornada laboral remunerada al trabajador para que comparta con su familia, no podría solicitar “prueba” de su realización, porque el empleador debe partir de la buena fe con la que se ejecuta el contrato, es decir, creer en la palabra del trabajador (...)

En consecuencia, cuando el empleador escoge la opción de una jornada laboral remunerada libre, para que el empleador comparta con su familia, según el concepto del Ministerio, este debe respetar las siguientes reglas:

1. El empleador no podrá inmiscuirse en la forma como el trabajador decida pasar su jornada laboral en familia, habida cuenta de que, para el empleador, le está vedado adentrarse en la vida íntima del trabajador, en virtud del derecho constitucional establecido en el artículo 15 de la constitución política a la intimidad personal y familiar
2. El empleador no podrá solicitar “prueba” de su realización, porque debe partir de la buena fe de lo manifestado por el trabajador.

Ahora, si bien la fecha para el disfrute de los días para que el empleado comparta con su familia (tercera opción), 1 día por cada semestre del año, no tiene especificidad o indicación alguna en la norma, dado el propósito de esta, los días deberán ser acordados por las partes conforme a la solicitud del trabajador siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de actividades de la entidad, máxime cuando es el trabajador es el que conoce la forma en que puede compartir

con su familia y por su puesto el día laboral en que podrá hacerlo, pues como si lo indica la norma corresponde al empleador facilitarlo.

Sin embargo, en el concepto de unificación del Ministerio del trabajo, en el numeral 7 al referirse al cumplimiento de la jornada laboral semestral dedicada a la familia, frente a los trabajadores con novedades, tales como vacaciones, incapacidades, licencias, señaló, “...es el empleador quien tiene plena libertad de disponer cuando y cómo se llevará a cabo dicha jornada una cada semestre...” entendiendo que se refiere a la primera y segunda opción es decir, a las jornadas programadas por la entidad, bien sea coordinadas con Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentren vinculados los empleados.

4.4 Semanas de desarrollo institucional

El artículo 2.4.3.2.4 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo⁷ (en adelante DURSE) define las actividades de desarrollo institucional como la elaboración, evaluación y revisión del proyecto educativo institucional, y del plan de estudios, investigación y actualización pedagógica, evaluación institucional anual, y coordinación con entes que incidan directa e indirectamente en la prestación del servicio educativo, veamos:

“ARTÍCULO 2.4.3.2.4. Actividades de desarrollo institucional. Es el tiempo dedicado por los directivos docentes y los docentes a la formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del proyecto educativo institucional; a la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios; a la investigación y actualización pedagógica; a la evaluación institucional anual; y a otras actividades de coordinación con organismos o instituciones que incidan directa e indirectamente en la prestación del servicio educativo.

Estas actividades deberán realizarse durante cinco (5) semanas del calendario académico y serán distintas a las cuarenta (40) semanas lectivas de trabajo académico con los estudiantes, establecidas en el calendario.

Para el desarrollo de estas actividades, el rector o director adoptará o definirá un plan de trabajo para los directivos docentes y docentes del establecimiento educativo, durante toda la jornada laboral”

Es igualmente relevante que, si bien el Ministerio de Educación y las Secretarías de Educación emiten recomendaciones sobre las agendas a abordar en el marco del desarrollo institucional, los colegios conservan autonomía para dar tratamiento a temáticas internas y adoptar las metodologías que consideren más convenientes para incluir las recomendaciones dadas.

En concordancia con la norma anterior, el artículo 2.4.3.3.1. del DURSE establece que la jornada laboral del personal docente es el tiempo dedicado por éstos a la asignación académica y actividades curriculares complementarias tales como: investigación y actualización pedagógica, planeación institucional, evaluación institucional y coordinación con entes que incidan directa e indirectamente en la prestación del servicio educativo, entre otras.

⁷ Decreto 1075 de 2015

En virtud de lo contemplado en los artículos 2.4.3.2.4. y 2.4.3.3.3. del DURSE, el rector es quien debe: i) definir un plan de trabajo para el personal docente del establecimiento educativo para la ejecución de las actividades de desarrollo institucional y ii) distribuir el tiempo que dedican los docentes a las actividades curriculares complementarias, como por ejemplo, las actividades de desarrollo institucional.

En armonía con lo anterior se precisa que, las actividades de desarrollo institucional, definidas en el artículo 2.4.3.2.4. del DURSE, son actividades curriculares complementarias, conforme a la definición del artículo 2.4.3.3.1. del DURSE, verbi gracia, la elaboración, evaluación y revisión del proyecto educativo institucional, y del plan de estudios, la investigación y actualización pedagógica, la evaluación institucional anual, y la coordinación con entes que incidan directa e indirectamente en la prestación del servicio educativo.

El año escolar inicia con un espacio dedicado a la planeación, discusión y evaluación de las estrategias pedagógicas y las actividades de cada uno de los establecimientos educativos del país.

Por su parte, la Secretaría de Educación del Distrito, mediante Resolución No. 2204 del 29 de octubre de 2021⁸ estableció seis (6) semanas de desarrollo institucional del año 2022 (10 al 23 de enero, del 11 al 17 de abril, del 20 al 26 de junio, del 10 al 16 de octubre y del 5 al 11 de diciembre” para desarrollar actividades para la formulación , desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del PEI; elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios; investigación y actualización pedagógica; evaluación institucional anual; planeación institucional para realizar los ajustes que se requieran con ocasión de la pandemia generada por el COVID 19 y demás actividades de coordinación con organismos o instituciones que incida en el desarrollo de la prestación del servicio público obligatorio.

En ese sentido, toda vez que las actividades que deben desarrollar los docentes y directivos docente en las semanas de desarrollo institucional están taxativamente determinadas en las normas, no es procedente ocupar este tiempo para actividades diferentes a las allí establecidas.

Es decir, que la Secretaría para fijar el día del semestre en que los docentes y directivos docentes compartan con sus familias, no puede justificar su decisión en que sea durante el tiempo dedicado por éstos a la asignación académica o durante actividades curriculares complementarias, toda vez, las dos corresponden a la jornada laboral y por ende cada uno de estos periodos son de vital importancia para el desarrollo de las actividades académicas.

4.5 Conclusiones.

1. La jornada familiar estatuida por el parágrafo del artículo 3° de Ley 1857 del 26 de julio de 2017, es de imperativo cumplimiento por parte de los empleadores.

⁸ Por medio de la cual se establece el Calendario Académico para el año 2022 en los establecimientos educativos oficiales de educación preescolar, básica y media y jardines infantiles en el marco del convenio (SED – SDIS) que prestan atención de primera infancia en los grados de pre jardín y jardín operados directamente por la Secretaría Distrital de Integración Social, SDIS, incluidos en el sistema de educación oficial de Bogotá D.C.

2. Las actividades que deben desarrollar los directivos docentes y docentes en las semanas de desarrollo institucional, esta determinadas en la norma para “... *formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del proyecto educativo institucional; a la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios; a la investigación y actualización pedagógica; a la evaluación institucional anual; y a otras actividades de coordinación con organismos o instituciones que incidan directa e indirectamente en la prestación del servicio educativo*”

5. Respuesta a la inquietud formulada en la consulta.

Pregunta: *“De acuerdo con lo anteriormente expuesto, respetuosamente solicitamos concepto sobre la pertinencia y oportunidad de otorgar al personal docente, directivo docente y administrativo de la SED, a partir de la vigencia 2022, dos días de la familia no acumulables y sin reconocimiento de horas extras, uno por cada semestre dentro de las semanas de desarrollo institucional, día que será el mismo para todos los docentes.*”

✓ Primer semestre de la vigencia respectiva, dentro de la semana de desarrollo institucional (semana santa -días hábiles)

✓ Segundo semestre de la vigencia respectiva, dentro de la semana de desarrollo institucional, comprendida entre el 10 y 14 de octubre días hábiles.

Ahora bien, sobre el caso del personal administrativo y de conformidad con las necesidades para garantizar la normal prestación del servicio en cada área, el día de la familia podrá ser disfrutado en uno de los días señalados anteriormente, coordinados previamente con el jefe inmediato.”

Respuesta:

De conformidad con lo expuesto con antelación, no es procedente disponer del tiempo de las semanas de desarrollo institucional para otorgarle a todo el personal docente y directivo docente, los días para que compartan con sus familias.

Lo anterior, toda vez que los días de la familia son un beneficio contemplado en el parágrafo del artículo 3º de la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, en consonancia con lo señalado en las circulares que sobre el particular expide, para la respectiva vigencia, la Subsecretaría de Gestión Institucional de la entidad cuya naturaleza y propósito difieren de las actividades de desarrollo institucional contempladas en el artículo 3º de la Resolución No. 2204 del 29 de octubre de 2021 proferida por la SED *que establece el calendario escolar para el año 2022 en los establecimientos educativos oficiales de educación preescolar, básica y media y jardines infantiles en el marco del convenio (SED – SDIS) que prestan atención de primera infancia en los grados de pre jardín y jardín operados directamente por la Secretaria Distrital de Integración Social, SDIS, incluidos en el sistema de educación oficial de Bogotá D.C,* en concordancia con lo previsto en el artículo 2.4.3.2.4. del Decreto Nacional 1075 de 2015.

En el caso del personal administrativo, el día de la familia será concedido en el respectivo semestre, por solicitud del servidor público, previo acuerdo con el superior inmediato con el propósito de que no afecte el normal desarrollo de las actividades de la entidad.

En los anteriores términos se da respuesta a su solicitud.

Finalmente, recuerde que puede consultar los conceptos emitidos por la Oficina Asesora Jurídica en la página web de la Secretaría de Educación del Distrito siguiendo la ruta: https://educacionbogota.edu.co/portal_institucional/transparencia/conceptos-oficina-juridica

Cordialmente,



FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIÉRREZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Revisó: María Camila Cótamo Jaimes – Abogada Oficina Asesora Jurídica
Elaboró: Angela Fernández Marín- Profesional especializado Oficina Asesora Jurídica