|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Entidad originadora: | *Ministerio del Trabajo* | |
| Fecha (dd/mm/aa): | *N/A* | |
| Proyecto de Decreto/Resolución: | *“Por la cual se definen los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, las reglas y el procedimiento de postulación y se dictan otras disposiciones”* | |
| **ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.**  El día 19 de mayo de 2023 el Gobierno nacional sancionó la Ley 2294 de 2023 “por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 ´Colombia Potencia Mundial de la Vida´”, cuyo artículo 79, relativo al Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, y con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, amplió la posibilidad de entregar el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 a aquellos empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad, dando la posibilidad de extender su vigencia hasta agosto de 2026.  En el marco legal consagrado en el artículo 79 Ley 2294 de 2023, el Gobierno nacional expidió el Decreto1736 del 20 de octubre de 2023 “Por el cual se modifican unos artículos de la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta el “Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales”, donde se mantienen las poblaciones beneficiarias contempladas en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 y los porcentajes que se reconocen sobre Salario Mínimo Mensual Legal Vigente -SMMLV a los empleadores por la vinculación de esos grupos poblacionales, consagrados en el Decreto 3289 del 5 de noviembre de 2021.  De acuerdo con lo anterior, se hace una reglamentación parcial del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, incluyendo la obligación de vincular a los nuevos trabajadores por un tiempo mínimo de seis (6) meses, con el fin de que se los empleadores se beneficien por la permanencia del trabajador en su empleo. Respecto de la entrega del beneficio por la vinculación de Personas con Discapacidad, el Ministerio del Trabajo se encuentra evaluando el porcentaje de SMMLV que será entregado, de acuerdo con las proyecciones presupuestales para el año 2024, con el fin de dar continuidad al programa de generación de empleo, se regulará parcialmente el contenido del artículo 79 de la Ley 2294, extendiendo la vigencia del programa de generación de empleo hasta agosto de 2026, y por tanto se modificarán las disposiciones reglamentarias de la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 pertinentes, sin que se realice un cambio en los aspectos sustanciales que regulan actualmente el programa de generación de empleo.  Para la implementación integral del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, actualmente el Gobierno Nacional se encuentra diseñando los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación, teniendo en cuenta la ampliación del beneficio a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad, extendiendo su vigencia hasta el año 2026.  El proyecto de resolución busca establecer los procesos y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión al otorgamiento del Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales de que trata el artículo 79 de la Ley 2294 e 2023, reglamentado en la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y su aplicación a las cooperativas de trabajo asociado en los términos de los artículos 24 y 25 de la Ley 2155 de 2021 hasta tanto se expida la reglamentación integral del artículo 79.  Teniendo en cuenta que el presente proyecto de resolución contempla procesos operativos, de acceso y permanencia que concretan de manera subsiguiente la implementación de lo dispuesto en el Decreto 1736 del 20 de octubre de 2023, se hará publicidad de la misma por el término de tres (3) días calendario en los canales habilitados por el gobierno nacional para este propósito, de tal manera que se de celeridad a la ejecución y acceso a los incentivos creados.  La implementación del Incentivo a la creación de nuevos empleos consagrado en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 ha tenido un impacto positivo en la economía y la sociedad colombiana al crear empleos, promover la igualdad de oportunidades y mejorar la tasa de ocupación laboral.  A continuación, se detallan los 10 sectores empresariales que han registrado la mayor demanda del incentivo a la creación de empleo, con un desglose que incluye los grupos demográficos que han sido beneficiados por este programa:  Tabla  Descripción generada automáticamente  Fuente:UGPP https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/DS\_Boletin\_consolidado\_Ciclo1\_EO3\_22\_NUEVOE\_V4\_DC.pdf  Desde septiembre de 2021 (mes de entrada en vigencia de la Ley 2155 de 2021) hasta junio de 2023, el programa ha brindado beneficios a un total de 22,786 empleadores, los cuales han contribuido a la creación de 798,133 nuevos puestos de trabajo. Este número se desglosa en 574,657 empleos para jóvenes, 119,581 para mujeres mayores de 28 años y 103,895 para hombres mayores de 28 años. En términos económicos, el gasto social por el incentivo a la generación de empleos ha significado en un total de $680,829 millones de pesos. Esto representa una inversión significativa por parte del gobierno en la generación de empleo formal.  Es relevante destacar que el programa ha tenido un impacto significativo en empresas de diferentes tamaños. La mayoría de los beneficiarios pertenecen al segmento de microempresas, con 11,652 empleadores que han participado. Le siguen las pequeñas empresas, con 7,290 empleadores, y las medianas empresas, con 2,519 empleadores. Sin embargo, cabe mencionar que las empresas de gran tamaño han recibido los mayores desembolsos, dado que tienen la capacidad de generar un mayor número de empleos.  A continuación, se presenta un resumen de los beneficiarios según el tamaño de la empresa empleadora:  Tabla  Descripción generada automáticamente  Fuente:UGPP https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/DS\_Boletin\_consolidado\_Ciclo1\_EO3\_22\_NUEVOE\_V4\_DC.pdf  El comportamiento de la tasa de ocupación (TO) desde el 2019 es preciso para analizar el impacto que ha tenido el incentivo a la generación de empleo. Por ejemplo, la TO fue 58,6% para julio de 2023, lo que representó un aumento de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (56,5%), por otra parte, TO ha venido en aumento, salvo en 2020 que tuvo una leve caída:    Tabla  Descripción generada automáticamente  Fuente: Ministerio del Trabajo  En el mes de julio de 2023, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 23.182 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Construcción (1,1 puntos porcentuales); Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios (1,0 puntos porcentuales) y Comercio y reparación de vehículos (0,8 puntos porcentuales).  Que la información señalada permite obtener las siguientes conclusiones:  1. Sectores empresariales beneficiados: El análisis de los sectores empresariales que más han solicitado el incentivo muestra una distribución diversa. Sectores como "Actividades de servicios administrativos y de apoyo" y "Comercio al por mayor y al por menor" son los más beneficiados en términos de empleo y recursos.  2. Tamaño de las empresas beneficiadas: Microempresas, pequeñas y medianas empresas representan la mayoría de los empleadores beneficiados. Sin embargo, las empresas más grandes han recibido los mayores desembolsos debido a su capacidad para generar empleo a gran escala.  3. Generación de Empleo: La política ha generado un impacto significativo en la creación de empleo. En general, ha resultado en la generación de más de 798,000 nuevos empleos desde septiembre de 2021 a junio de 2023, lo que es un logro importante.  4. Distribución Demográfica: La política ha sido efectiva en la inclusión de grupos demográficos clave. Ha creado empleos tanto para jóvenes como para mujeres mayores de 28 años y hombres mayores de 28 años. Los empleos generados se distribuyen entre jóvenes, mujeres mayores de 28 años y hombres mayores de 28 años. La mayor cantidad de empleos se generó para jóvenes, lo que contribuye a abordar el desafío del desempleo juvenil.  5. Aumento de la Tasa de Ocupación (TO): La TO ha experimentado un aumento constante desde 2020, con un aumento notable en 2023. Esto sugiere que la política ha contribuido a mejorar la ocupación laboral en el país.  6. Contribución de Sectores a la Tasa de Ocupación: Los sectores de Construcción, Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios, y Comercio y reparación de vehículos han tenido un impacto positivo en el aumento de la TO.  7. Promoción de la generación de nuevos empleos: Dado que la construcción es una de las ramas de actividad que más ha contribuido al aumento de la TO y ha sido beneficiaria del incentivo, esto sugiere que el programa de generación de nuevos empleos ha sido eficaz en promover el empleo en sectores específicos.  Los anteriores datos indican que la aplicación del incentivo ha contribuido a la generación de empleo y la mejora de la tasa de ocupación en Colombia. Ha beneficiado a una amplia gama de sectores y grupos demográficos, lo que respalda sus objetivos de fomentar el empleo formal y reducir el desempleo.  La creación de empleo no solo impacta la economía sino también la calidad de vida de las personas y sus familias al proporcionar ingresos y estabilidad laboral. La distribución de empleos entre diferentes grupos demográficos contribuye a la igualdad de oportunidades.  La evaluación de los indicadores de desempleo ha revelado una tendencia positiva desde la implementación del programa. La tasa ha disminuido de manera considerable, lo que sugiere que el programa ha tenido un impacto directo en la absorción de mano de obra en el mercado laboral.  No obstante la mejoría en la evolución del desempleo aún persiste la necesidad de intervenir el mercado laboral para generar empleo en los distintos sectores económicos y grupos poblacionales que presentan las mayores tasas de desempleo.  Por lo tanto, estos datos y cifras permiten justificar el rediseño de los requisitos de acceso y permanencia para el reconocimiento del Incentivo a la creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales establecido en el artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, tales como la fecha de referencia indicada en el parágrafo 2 del artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, así como las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación.  Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la Unidad del Servicio Público de Empleo cuenta con un Sistema de Información denominado – SISE- el cual es enriquecido con información de los propios empleadores, y sirve para adelantar la gestión de las vacantes que publican los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo, con el fin de facilitar a los empleadores la búsqueda e identificación de los perfiles que buscan para proveer dichas vacantes, de allí se pueden tomar datos para soportar la necesidad de implementar beneficios económicos dirigidos a los empleadores, como el Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales contemplado en el artículo 79 de la Ley 2294 de 2023.  De acuerdo con el Boletín del SISE del mes de junio de 2023, donde se analiza el comportamiento de la demanda laboral sobre distintas dimensiones: sector, ocupación, educación, experiencia y salarios, los sectores con mayor representación e incidencia en la variación negativa de la demanda laboral con respecto al mismo mes del año 2022 fueron: actividades de servicios administrativos y de apoyo e información y comunicaciones, los cuales han tenido los mayores porcentajes de disminución de sus ofertas de empleo en relación con el mismo mes en 2022, esta variación fue de 13,5 %, y 34,7 % respectivamente.  En cuanto a grupos poblacionales, cinco grupos representan el 74,7 % de la demanda laboral. En primer lugar, se encuentran las ofertas de empleo para trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, las cuales tuvieron un peso del 20,7 % en el total, con una variación de -2,0 % en su demanda laboral entre junio de 2023 y junio de 2022 y 1,3 % en su participación, pasando de 19,4 % a 20,7 %. El segundo y tercer puesto en importancia lo ocupan los profesionales, científicos e intelectuales y el personal de apoyo administrativo, los cuales tuvieron una participación del 17,5 % y 17,4 % respectivamente, con una variación de -9,0 % y -12,9 % en su demanda laboral. Los técnicos y profesionales de nivel medio y oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados, ocupan los siguientes dos lugares entre las cinco ocupaciones de mayor participación en el total de ofertas de empleo registradas en junio de 2023, representando los dos un 19,1 % del total.  Si se revisa la demanda laboral por nivel educativo, las ofertas de empleo que son para personas con un nivel educativo bachillerato, grupo con el 27,7 % de la demanda en junio de 2023 y una variación del -21,4 % entre junio de 2023 y el mismo mes de 2022; seguido del nivel educativo universitario que concentra el 21,3 % del total y muestra una variación del -10,3%. Las ofertas de empleo para personas con carreras técnicas presentaron una variación en su demanda laboral del -9,3 % entre junio de 2023 y 2022, con una participación en el total de 19,8 %. Para el mes de junio de 2023, los niveles con mayor demanda suman el 68,8 % del total de ofertas de empleo registradas: bachillerato (27,7 %), universitario (21,3 %) y técnica (19,8 %). Todas las categorías de niveles educativos presentaron contracción en su demanda laboral, a excepción de los niveles de maestría y doctorado que son los de menor representación en el total de la demanda laboral, 0,3 % y 0,1 % respectivamente.  Ahora bien, respecto de la demanda laboral por rangos salariales, dicho Boletín reporta que la mayoría de las categorías presentan variaciones negativas en su demanda laboral frente al mismo mes del año inmediatamente anterior, a excepción de aquellas que ofrecen menos de 800 mil COP, entre 1 y 1,5 millones de COP, 2 a 3 millones de COP, 6 a 8 millones de COP y 10 a 12 millones de COP. Los rangos que más concentran ofertas de empleo, con el 63,5 % del total, son: $1.000.001 - $1.500.000 con el 41,1 % de participación y un crecimiento en la demanda de 58,5 %; $1.500.001 - $2.000.000 que tuvo una participación de 11,3 % y una variación negativa de 5,2 % en su demanda laboral, y $2.000.001 - $3.000.000 con una participación del 11,2 % y una variación del 25,5 %. Las ofertas de empleo con salario a convenir, que se ubican entre las de mayor cantidad de ofertas de empleo, tuvieron una  participación del 21,1 % y crecieron 14,7 % en su demanda. Respecto a las ofertas de empleo totales, la participación de aquellas que ofrecen entre 800 mil y 1 millón y entre 3 y 4 millones disminuyó en 24,2 % y 1,4 % respectivamente, pasando de representar el 33,0 % en junio de 2022 al 7,3 % en junio de 2023. Por su parte, aquellas ofertas menores a 800 mil, entre 1 y 3 millones, 4 y 8 millones y 10 y 15 millones de COP tuvieron un incremento en su participación para junio 2023 frente al mismo mes en 2022, siendo el más representativo el de 1 a 1,5 millones de COP con el 17,2 %. | | |
|  | | |
| 1. **AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO**   Las disposiciones contenidas en la presente resolución se aplicarán en todo el territorio nacional a las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales, patrimonios autónomos declarantes de renta que obren como empleadores y cooperativas que se postulen como beneficiarios del incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, respecto de sus trabajadores dependientes y asociados; a las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito, incluidas las de trabajo asociado; a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP; a la Superintendencia de la Economía Solidaria y al Ministerio del Trabajo de conformidad con la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. (Por favor indique el ámbito de aplicación o sujetos obligados de la norma). | | |
| **3. VIABILIDAD JURÍDICA**  **3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo**  El artículo 79 de la Ley 2294 de 2023 “por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 ´Colombia Potencia Mundial de la Vida´”, relativo al Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, dispone lo siguiente:  “*ARTÍCULO 79. INCENTIVO A LA CREACIÓN Y PERMANENCIA DE NUEVOS EMPLEOS FORMALES. Con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad y podrá extenderse hasta agosto de 2026. El Gobierno nacional evaluará la pertinencia de su continuidad, de acuerdo con los resultados de los estudios técnicos realizados por las entidades públicas sectoriales, y podrá rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación.*  *El Ministerio del Trabajo ejercerá la ordenación del gasto. Sin perjuicio de lo anterior, las demás entidades del orden nacional, en articulación con entidades territoriales, podrán destinar los recursos de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, en el Marco fiscal de mediano plazo y el Marco de Gasto de mediano plazo, para la debida ejecución de cada programa. Para tal efecto, se podrán efectuar las modificaciones presupuestales, institucionales u operativas a que haya lugar.*  *La validación del cumplimiento de los requisitos establecidos para los diferentes programas y su posterior fiscalización, estarán a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Aportes Parafiscales -UGPP, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.*  *PARÁGRAFO. Para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, la persona beneficiaria deberá permanecer en la empresa por un tiempo mínimo de 6 meses.*”  Como se observa, el artículo 79 de la Ley 2294 de 2023 amplió el incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales, establecido inicialmente en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, para incluir a empleadores que contraten trabajadores con discapacidad, y extender su vigencia hasta agosto de 2026. El objetivo es dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, con un enfoque en la inclusión laboral de personas con discapacidad. En consecuencia, el Gobierno Nacional se encuentra actualmente rediseñando los requisitos de acceso y permanencia en el programa de incentivo, definir las poblaciones beneficiarias, establecer montos y mecanismos para otorgar el incentivo, así como otros aspectos necesarios para su implementación. Esto indica una flexibilidad para ajustar el programa según las circunstancias cambiantes y los resultados de evaluación.  De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta los estudios preliminares realizados por el Departamento Nacional de Planeación -DNP- sobre los resultados obtenidos durante la implementación del Incentivo a la creación de nuevos empleos contemplado en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, se encuentra considerado las nuevas variables de implementación del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, como es la entrega del incentivo a los empleadores que vinculen a personas con discapacidad (PcD) dadas las dificultades que este grupo poblacional tiene actualmente para vincularse al mercado laboral, mediante el reconocimiento de un incentivo especial, para lo cual se está valorado el monto de los porcentajes que se reconocerán posteriormente sobre el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente -SMLMV- por la vinculación de PcD y los otros grupos poblacionales por los que se reconoce el incentivo.  En cuanto otros aspectos establecidos en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, tales como los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los tipos de trabajadores por los que se reconoce, los montos y mecanismos para su otorgamiento, su vigencia, el parámetro de referencia para determinar la existencia de trabajadores adicionales y los demás aspectos necesarios para su implementación, serán mantenidos en la forma como están operando actualmente.  **3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada**  El artículo 79 de la 2294 de 2023 “*por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 ´Colombia Potencia Mundial de la Vida´”,* se encuentra vigente.  Así mismo, el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 también se encuentra vigente hasta el mes de agosto de 2023, momento en el cual el Gobierno nacional tiene la facultad de evaluar la pertinencia de su continuidad de acuerdo con los resultados obtenidos, pudiendo rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación.  **3.3. Disposiciones derogas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas**  Se modifica la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.  **3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)**  N/A  **3.5 Circunstancias jurídicas adicionales**  No se configuran circunstancias jurídicas adicionales | | |
| 1. **IMPACTO ECONÓMICO** (Si se requiere)   El presente acto administrativo tiene impacto fiscal para las vigencias 2023, 2024, 2025 y 2026. Para la vigencia fiscal actual de 2023, el impacto fiscal estimado es de DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CATORCE PESOS M/CTE ($ 266.983.967.914,00. | | |
| 1. **VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL** (Si se requiere)   De acuerdo con la certificación expedida por la Subdirección Administrativa y Financiera del Ministerio del Trabajo (anexa), a la fecha, en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio del Trabajo, Unidad Ejecutora 36-01-01, existe apropiación por comprometer por valor de DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CATORCE PESOS M/CTE ($ 266.983.967.914,00), en el rubro de Transferencias Corrientes A-03-11-08-002 “APOYO PARA EL FOMENTO AL EMPLEO”.  Para la vigencia 2024 se sujetará a la apropiación que quede aprobada en la Ley de Presupuesto General de la Nación, que se encuentra actualmente en consideración del Congreso de la República; y en las demás vigencias fiscales se deberán considerar los recursos en la programación presupuestal para ser incluidos en el Presupuesto General de la Nación. | | |
| 1. **IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN** (Si se requiere)   N/A | | |
| 1. **ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO** (Si cuenta con ellos)   Estudio elaborado por el Departamento Nacional de Planeación -DNP, sobre los resultados de implementación del Incentivo a la creación de nuevos empleos contemplado en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021.  Boletín del mes de Junio de 2023 sobre demanda laboral, elaborado por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo -UAESPE. | | |
| **ANEXOS:** | | |
| Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria  *(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)* | | *X* |
| Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo  *(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)* | | *N/A* |
| Informe de observaciones y respuestas  *(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)* | | *X* |
| Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio  *(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)* | | *N/A* |
| Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública  *(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)* | | *N/A* |
| Otro  *(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)* | | *N/A* |

**Aprobó:**

**WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZALEZ**

**Jefe de la Oficina Asesora Jurídica**

**Ministerio del Trabajo**

**CLAUDIA MÓNICA NARANJO LONDOÑO**

**Directora**

**Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar**

**Ministerio del Trabajo**