

Entidad originadora:	MINISTERIO DEL TRABAJO
Fecha (dd/mm/aa):	Abril de 2024
Proyecto de Decreto/Resolución:	Por el cual adiciona el adiciona el Título 2 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del sector Trabajo, y se adopta la Política Pública de Trabajo Digno y Decente

ANTECEDENTES

I. Generales

El proyecto de decreto que incorpora la Política Pública de Trabajo Digno y Decente tiene su base en el artículo 74 de la Ley 2294 de 2023, que modificó el artículo 75 de la Ley 1753 de 2015 y pretende avanzar en la implementación de acciones para que el trabajo, en todos sus sectores, cuente con las garantías previstas en la Constitución Política de Colombia de 1991, los instrumentos internacionales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

En el proyecto de Ley 338 de 2023 Cámara se indicó que la política pública de trabajo digno y decente busca una transformación del aparato productivo mediante el reconocimiento de las garantías propias del trabajo decente¹. Esto implica (i) el acceso al empleo y la obtención de ingresos en condiciones dignas, (ii) la seguridad en el lugar del trabajo y (iii) entornos laborales en los cuales se propicie el diálogo y el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores².

Para lograr dicha meta, se propuso en dicho proyecto de ley, que posteriormente se convirtió en la Ley 2294 de 2023, una política pública que³: a) tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como las estrategias para fortalecer la inspección laboral, que garantizan los derechos del trabajo; b) cree mecanismos para la extensión de la seguridad social con énfasis en los grupos más vulnerables, como trabajadoras domésticas del hogar y las cuidadoras remuneradas y; c) avance en la modernización y formalización del empleo público.

Las vías que tiene el Gobierno Nacional para ello son a través de la iniciativa legislativa y la creación de políticas públicas. Mediante la primera se espera avanzar en una reforma laboral para el trabajo digno y decente, donde se modifiquen normas existentes y se creen otras, que retomen los convenios y recomendaciones OIT, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y las realidades de los trabajadores en diversos sectores, así como de las organizaciones sindicales⁴. Mientras que la creación de políticas públicas parte, como se indicará adelante, de las funciones reglamentarias del Gobierno Nacional y buscará que los derechos fundamentales de los trabajadores se promuevan en todo el territorio nacional con la articulación de la Nación con los entes territoriales y la participación de los actores de los diversos sectores.

II. Estudio de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo – OIT ha abordado en distintas ocasiones la importancia del trabajo decente, así como de la adopción de medidas que lo garanticen. Los aportes de dichos abordajes resultan valiosos al momento de diseñar una política pública de trabajo digno y decente en Colombia.

¹ Gaceta del Congreso 18/2023, p. 71.

² Gaceta del Congreso 18/2023, p. 71.

³ Gaceta del Congreso 18/2023, p. 71.

⁴ Véase el proyecto de ley 166 de 2023 Cámara acumulado, especialmente Gacetas del Congreso 1152/2023 y 1662 de 2023.

En la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109ª reunión, celebrada en 2020, se discutió el tema *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. En dicha conferencia, se discutieron diversos temas que inciden en el diseño de una política pública de trabajo digno y decente en Colombia.

En relación con la informalidad, la Conferencia indicó en su párrafo 472, que

472. La informalidad está estrechamente ligada a la política de empleo. Cuando esta última no es inclusiva y no promueve el empleo pleno, productivo y libremente elegido, la informalidad tiende a extenderse. Además, una reglamentación del trabajo poco clara, más concretamente en relación con la situación en el empleo de los trabajadores, puede contribuir a la informalidad de la economía. Las plataformas de trabajo digitales son un claro ejemplo. En estas condiciones, el logro del objetivo de la Recomendación se ve obstaculizado por la falta de claridad en el respeto de las funciones y responsabilidades, especialmente en relación con los derechos laborales y sociales.⁵

En cuanto a las políticas públicas sobre empleo incluyente, la Conferencia resaltó varias conclusiones, a saber:

896. La Comisión subraya que una política nacional de empleo inclusiva tiene que prever la igualdad de oportunidades y de trato de todos los trabajadores, incluidos los solicitantes de empleo. Esto exige examinar la forma en que se redistribuyen los frutos del aumento de la productividad y tomar medidas para garantizar que los grupos más vulnerables a la exclusión tengan las mismas oportunidades de participar en el mercado de trabajo. El desarrollo y el mantenimiento de políticas y programas de empleo inclusivos puede requerir medidas específicas que deberían elaborarse y adoptarse en consulta con los interlocutores sociales y los grupos interesados.

(...)

898. La Comisión toma nota del papel fundamental que tienen los órganos de supervisión, en particular la inspección del trabajo, a este respecto. Además, con el fin de poder evaluar los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo, es sumamente importante compilar y analizar estadísticas del trabajo en relación con las modalidades contractuales, desglosadas por sexo y edad, entre otros criterios.

899. La Comisión hace hincapié en la importancia de velar por la transparencia del mercado de trabajo. En especial, debe proporcionarse suficiente información a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo y los recursos que tienen a su disposición en caso de vulneración de sus derechos.⁶

Por otra parte, la Conferencia llamó la atención sobre el trabajo en zonas rurales y la agricultura de subsistencia

812. Más de la mitad de la población de los países en desarrollo sigue viviendo y trabajando en zonas rurales, y la agricultura es su fuente de ingresos principal. La mayor parte del trabajo en zonas rurales se desarrolla en la economía informal, lo que aumenta aún más la vulnerabilidad de los trabajadores. Las personas que habitan en zonas rurales

⁵ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo: 109ª Reunión: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. 2020, p. 207. [AT Estudio General 2020.pdf \(cortesuprema.gov.co\)](#)

⁶ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo: 109ª Reunión: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. 2020, p. 355. [AT Estudio General 2020.pdf \(cortesuprema.gov.co\)](#)

tienen casi el doble de probabilidades de tener un empleo informal (80,0 por ciento) que las que viven en zonas urbanas (43,7 por ciento)¹⁰¹⁷. El 60 por ciento de los trabajadores de la economía informal viven en zonas rurales, mientras que la mayoría de los que trabajan en el sector formal residen en zonas urbanas (78,9 por ciento). Los trabajadores agrícolas representan más de la mitad (51,8 por ciento) del empleo rural informal, frente al 13,1 por ciento del empleo urbano informal, que está concentrado principalmente en los servicios (63,6 por ciento). Independientemente de la zona de residencia, el sector agrícola presenta el nivel más alto de informalidad (93,6 por ciento), por encima de la industria (57,2 por ciento) y los servicios (47,2 por ciento). Las mujeres representan una gran parte de la fuerza de trabajo agrícola, y su empoderamiento es crucial para mejorar los medios de vida en las zonas rurales.⁷

III. Avances en la política pública

El Gobierno Nacional ya había formulado en periodos anteriores acciones concretas en materia de trabajo decente. En el Decreto 1466 de 2007 se creó una comisión interseccional para promover la formalización del trabajo decente el sector público (artículo 1.1.2.5 del Decreto 1072 de 2015, que unificó el Decreto 1466 de 2007). En el Decreto 4463 de 2011 incorporó lineamientos en cuanto a la política pública sobre la equidad de género en el empleo (artículos 2.2.6.7.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015, que unificó el Decreto 4463 de 2011).

En el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, por su parte, dejó en cabeza del Ministerio del Trabajo la adopción de una política pública sobre el trabajo decente en Colombia, encaminada a promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado.

Posteriormente, se adoptaron otras medidas a nivel gubernamental, para materializar dichos fines. Entre éstas se encuentran: a) el incentivo para la generación de nuevos empleos (artículos 2.2.6.1.10.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 668 de 2021); b) el incentivo sobre el no aporte a cajas de compensación familiar (artículos 2.2.6.6.1.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 1346 de 2020) y; c) el permiso especial para el fomento de la formalización (artículos 2.2.6.8.3.1 y siguiente del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 117 de 2020).

Estas normas y acciones sobre el empleo decente resultan valiosas y requieren de una armonización, así como actualización, con los avances en los derechos fundamentales, las normas internacionales y las discusiones jurisprudenciales, así como con los contextos colombianos, tales como el conflicto armado, la ruralidad, la informalidad, entre otros.

IV. Recepción de comentarios

Como mecanismo de participación, el Ministerio del Trabajo publicó en su página oficial la versión del decreto de política pública de trabajo digno y decente con el fin de recibir los comentarios de las personas trabajadoras y las empresas. Para ello, se habilitó un correo institucional para la recepción de comentarios, el cual se abrió a partir del 6 y hasta el 22 de septiembre de 2023.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad>

⁷ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo: 109ª Reunión: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. 2020, pp. 324s. [AT Estudio General 2020.pdf \(cortesuprema.gov.co\)](#)

Los comentarios fueron recibidos por parte de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo, quienes remitieron la matriz de comentarios el 27 de septiembre de 2023 a la Dirección de Derechos Fundamentales de Trabajo (DDFT) del Ministerio del Trabajo, esta matriz contaba con un total de 110 comentarios. Posteriormente, la DDFT recibió mediante oficio⁸ los comentarios del gremio Alianza In enviados el 22 de septiembre de 2023, y del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural el pasado 14 de marzo de 2024. En total se recibieron 123 comentarios de 16 remitentes. De total de comentarios recibidos, 65 fueron aceptados, 2 fueron aceptados parcialmente y 56 no se aceptaron, el contenido y respuesta a cada uno de ellos se detallan en la matriz de comentarios establecida por el Ministerio del Trabajo para tal fin, adjunta. Esta participación incidió en el ajuste del proyecto de decreto.

1. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

(Por favor indique el ámbito de aplicación o sujetos obligados de la norma)

El ámbito de aplicación territorial de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente es todo el territorio nacional y contempla las distintas formas de trabajo que se da en éste.

La Política Pública de Trabajo Digno y decente tiene destinatarios e involucrados. Los destinatarios son aquellas personas a quienes va dirigida la política pública, así como sus líneas y planes. Se pretende en este decreto, dirigir las acciones a todas(os) las(los) trabajadoras(es) del mundo y de las relaciones del trabajo, incluyendo, a las personas en formación, los aprendices, los voluntarios, las(los) trabajadoras(es) de la economía formal e informal, quienes trabajan en la economía rural, las economías populares, solidarias y del cuidado, entre otras.

En cuanto a la materialización de la política, se involucra a las entidades del orden nacional y territorial, así como a las organizaciones de trabajadoras(es), de empleadores, los sectores social, popular y solidario, empresariales y productivos de todo el territorio nacional.

El Ministerio del Trabajo estará en cabeza de dicha política, a través del Comité de coordinación e implementación de la política, así como de la articulación interinstitucional. Los entes territoriales se encargarán de incluir e implementar la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, conforme con los lineamientos que se fijen normativamente y con las estrategias e instrumentos fijados por el Ministerio del Trabajo.

En cuanto a los representantes de trabajadoras(es) y de empleadores, así como de los distintos sectores, su vinculación tiene como finalidad fomentar el diálogo como mecanismo de concertación de la política pública y así implementar las líneas estratégicas bajo la garantía efectiva de principios y derechos fundamentales del trabajo.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

(Por favor desarrolle cada uno de los siguientes puntos)

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

El artículo 75 de la Ley 1753 de 2015, modificado por el artículo 74 de la Ley 2294, consagró dos competencias para el Ministerio del Trabajo. La primera consiste en la facultad que se le otorgó al Ministerio del Trabajo para construir y adoptar la política pública del trabajo digno y decente (art. 74 inc. 1 Ley 1753 de 2015, modificada por el art. 75 de la Ley 2294 de 2023). Mientras que la segunda consiste en la competencia general del Gobierno Nacional de promover la formulación e implementación participativa de políticas públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales y municipales.

⁸ Radicado No. 05EE202310000000072478

Por otro lado, el artículo 5 inciso 1 de la Ley 1988 de 2019 estableció en el Ministerio del Trabajo y el Ministerio del Interior la elaboración, formulación e implementación de la política pública de los vendedores informales, que deberá contar con la participación de las entidades del orden nacional y territorial, que adelanten proyectos para los vendedores informales, las organizaciones de vendedores informales, los entes de control y la academia.

La construcción y adopción de dicha política pública se concreta en la modificación del Decreto Único 1072 de 2015, en virtud de las competencias previstas en el artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política de Colombia, que consagra la facultad reglamentaria del Gobierno Nacional.

Debido a que el diseño de políticas públicas, y ésta en concreto, requieren de la constitución de comisiones interseccionales de seguimiento, aplica el artículo 45 inciso 1 de la Ley 489 de 1998, que faculta al Gobierno Nacional para crear comisiones interseccionales, encargadas de la coordinación y orientación de ciertas funciones y servicios públicos.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

El artículo 74 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, potencia mundial de la vida, se encuentra vigente y no ha sido sometida a modificación o adición alguna.

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

El artículo 74 de la Ley 2294 de 2023 modificó el artículo 75 de la Ley 1753 de 2015.

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)

La política pública de trabajo digno y decente contempla las siguientes dimensiones: a) la promoción de empleo e ingresos dignos, b) la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y d) el ejercicio del diálogo social y tripartismo.

3.4.1 La promoción de empleo e ingresos dignos

El trabajo digno consiste no solo en el reconocimiento de las condiciones necesarias para que una persona ingrese a una actividad laboral y la ejerza conforme al principio de dignidad humana, sino que, además, contempla el deber de reconocer grupos históricamente marginados y reconocer el trabajo que éstos realizan, así como de las garantías que se les debe brindar. Así lo ha indicado, por ejemplo, la Corte Constitucional en su sentencia T-594 de 2016, donde se reconoció el trabajo sexual y se le ordenó al Ministerio del Trabajo que adopte medidas en torno al trabajo sexual y las garantías laborales a favor de quienes ejercen dicha actividad.

Otro ejemplo son los trabajadores informales. La Corte Constitucional ha sostenido que, en virtud de la dignidad humana y de la justicia social, la Constitución Política de Colombia consagra normas de carácter programático, que se encaminan a brindar oportunidades de empleo a aquellas personas que se encuentran en situaciones de informalidad y evitar acciones que puedan agudizar las situaciones de desempleo en el

país⁹. Esta obligación tiene un carácter reforzado, cuando se está ante sujetos de especial protección que viven en situaciones de informalidad, tales como los adultos mayores¹⁰

La promoción de los ingresos dignos ha sido abordada por la Corte Constitucional, especialmente bajo el principio *igual trabajo, igual salario*¹¹. Éste se fundamenta en los artículos 25 (trabajo en condiciones dignas) y 53 (remuneración mínima, vital y móvil, así como proporcional a la cantidad y calidad del trabajo)¹² de la Constitución Política de Colombia y se centra en la necesidad de que la remuneración responda a criterios objetivos y razonables, a partir de variables como la cantidad y calidad del trabajo, los requisitos de capacitación y otros factores objetivos¹³.

Por otra parte, el principio *igual trabajo, igual salario* prohíbe aquellos tratamientos discriminatorios, que carezcan de sustento objetivo, se fundan en el capricho o arbitrariedad del empleador o usan con el fin de evitar libertades ajenas a la relación laboral¹⁴.

Para ello, debe tenerse en cuenta que, para determinar si existe una relación igual trabajo, igual salario, es necesario: (i) verificar que se esté ante dos sujetos que desempeñan las mismas funciones y están sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de calificación del empleo; (ii) que existe una remuneración diferente y; (iii) que dicha diferencia no se basa en un criterio objetivo¹⁵.

3.4.2. Protección social

La protección social se distingue de la seguridad social. La primera hace referencia al conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los colombianos,

⁹ Corte Constitucional, sentencia de unificación SU-360 de 1999: “El objetivo tendrá que ser una protección tal que las políticas de ajuste estructural no lleguen a la deshumanización, ni menos a aumentar el gravísimo problema del desempleo. Para ello el juez de tutela en sus decisiones, como funcionario del Estado, debe hacer una lectura integrada del artículo 334, del artículo 25 sobre derecho al trabajo y del artículo 54 en el cual el punto central es el derecho al empleo en sociedades como la nuestra donde el desempleo es crónico^[41] y donde hay una marcada inclinación hacia vivir en las ciudades. (En América Latina y el Caribe, la urbanización en 1950 era 41 %, en 1970 era 57%, en 1995 ascendió a 74%). Es obligación del juez constitucional aplicar la ley de leyes, y al hacerlo, en temas como el derecho al trabajo y el derecho al empleo, el juez no puede eludir un aspecto fáctico: que la incapacidad del sector formal para generar empleo lanza a grandes masas urbanas al sector no estructurado, tan es así que según informe de la OIT, en América Latina , entre 1990 y 1993, los nuevos empleos creados en el sector no estructurado ascendieron al 83%, y, concretamente en la capital de la República de Colombia, el sector informal creció en un año en un 10.3%; en otras palabras, se aumentó el ingreso bajo y la pobreza urbana.

Entran pues en juego, como ya se dijo, no solamente los artículos 25 y 334 de la C. P., sino el artículo 54 ibidem en cuanto señala que “*El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar*” y, entonces, esta última norma de carácter programático, se torna en una disposición activa, que apunta hacia el bienestar, y que señala para los habitantes de la República un derecho a algo, enmarcado dentro de la intervención del estado en la economía y compaginado con la cláusula del Estado social de derecho, convirtiéndose así el derecho al empleo en algo que no puede estar distante del derecho al trabajo. En este esquema es un contrasentido aumentar el desempleo sin presentar alternativas que lo mitiguen y por consiguiente un juez no puede avalar que se emplee la fuerza precisamente para aumentar la crisis.”

¹⁰ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-254 de 2023.

¹¹ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-833 de 2012.

¹² Corte Constitucional, sentencia de tutela T-833 de 2012.

¹³ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-833 de 2012.

¹⁴ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-833 de 2012.

¹⁵ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-833 de 2012.

especialmente los más desprotegidos, para que éstos puedan contar con, al menos, los derechos a la salud, la pensión y el trabajo.¹⁶

Esta figura debe tener en cuenta el principio de igualdad¹⁷ y atender la obligación de materializar los derechos individuales y de aquellos que responden a una connotación social y económica, cuya satisfacción en el Estado social de derecho se convierte en una condición indispensable para garantizar el bienestar general de los habitantes en el territorio nacional¹⁸.

Esto implica, entonces, para la Corte:

Así pues, le corresponde al Estado ejecutar actos y formular políticas de intervención de carácter positivo tendientes a garantizar los derechos de los individuos, sin que ello implique necesariamente una conversión radical a un Estado benefactor del cual dependan todas las personas, pues su razón de ser se concreta justamente en la promoción de las capacidades de los individuos, con el objeto de que cada quien pueda lograr, por sí mismo, la satisfacción de sus propias aspiraciones. En esa medida, la función esencial del Estado consiste en proteger al individuo y garantizarle condiciones reales para que pueda ejercer las libertades y los derechos de manera autónoma.¹⁹

3.4.3. Tripartismo

La Corte Constitucional ha sostenido que el tripartismo es un principio básico de las relaciones laborales²⁰, pues atiende a los intereses y puntos de vista de sus principales actores: (i) el Estado, (ii) el capital y (iii) y el trabajo²¹. El diálogo de estos actores se da mediante los diferentes mecanismos de consulta previstos por la sentencia C-376 de 1998 y la Recomendación 152 OIT, así como mediante la Comisión Permanente de concertación de políticas salariales y laborales, que materializa el Convenio 144 OIT.

3.4.4. Instrumentos OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado varios convenios relacionados con el trabajo decente entre los que se encuentran: El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio 98); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Convenio 29) que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, incluyendo la trata de personas, la esclavitud y la servidumbre por deudas; el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (Convenio 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182); el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189) que busca garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para las trabajadoras domésticas y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este último, presentado ante el Congreso de la República para su ratificación el pasado 16 de febrero de 2024.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

El contenido de este proyecto de Decreto. se desarrolló de acuerdo la Ley 2294 de 2023: “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, dispuso en su artículo 75 que “el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de construirá y adoptará la Política Pública de Trabajo

¹⁶ Corte Constitucional, sentencia de constitucionalidad C-834 de 2007.

¹⁷ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-894 de 2014.

¹⁸ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-025 de 2015.

¹⁹ Corte Constitucional, sentencia de tutela T-025 de 2015.

²⁰ Corte Constitucional, sentencia de constitucionalidad C-351 de 2015.

²¹ Corte Constitucional, sentencia de constitucionalidad C-351 de 2015.

Digno y Decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo”.

4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

No aplica

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

No aplica.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

No aplica.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

No aplica

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	<i>(Marque con una x)</i>

Aprobó:

Edwin Palma Egea
Viceministro de Relaciones Laborales

Iván Daniel Jaramillo Jassir
Viceministro de Empleo y Pensiones

Soraya Pino
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (e)

BORRADOR