|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Entidad originadora: | Ministerio del Trabajo – Departamento Administrativo de Función Pública | |
| Fecha (dd/mm/aa): |  | |
| Proyecto de Decreto/Resolución: | Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. | |
| 1. **ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.**   *(Por favor explique de manera amplia y detallada: la necesidad de regulación, alcance, fin que se pretende y sus implicaciones con otras disposiciones, por favor no transcriba con considerandos)*  **1.1 ANTECEDENTES**  El Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública fue aprobado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1978, y adoptado por la Organización Internacional del Trabajo –OIT- teniendo en cuenta que los convenios 87 y 98 no le eran aplicables a ciertas categorías de empleados públicos, dada la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados público.  El Convenio 151 es ratificado por Colombia a través de la Ley 411 de 1997, la cual, a su vez, fue reglamentada por el decreto 1092 de 2012, que tuvo como objeto regular los términos y procedimientos que se aplicarán a la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas, en la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos de las entidades públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, los organismos de control, la organización electoral y los órganos autónomos e independientes, y reglamentó los artículos 7° y 8° de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.  Posteriormente, el decreto en mención fue derogado por el decreto 160 de 2014, el que fue incorporado al Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” y, a su vez, reglamenta la ley 411 de 1997, la que en su artículo 7 prevé la necesidad de adoptar "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos", así como la utilización de mecanismos de solución de conflictos laborales tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la misma norma legal.  Con la aplicación práctica de los artículos 2.2.2.4.1 a 2.2.2.4.15 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, se ha encontrado que existen algunos vacíos normativos y de carácter metodológico que impiden avanzar de manera eficiente y efectiva el desarrollo de la negociación colectiva del sector público, en especial en aquellos aspectos relacionados con la selección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación, la debida aplicación del principio de unidad en la negociación colectiva principalmente en lo referente a la unificación de los pliegos en uno solo, la designación de una única comisión negociadora sindical, la instalación de una única mesa de negociación y la suscripción de un único acuerdo colectivo, así como también en la adopción de factores claros y determinantes que contengan la representatividad sindical.  En aplicación de lo señalado en el Convenio 144 de 1976 sobre consulta tripartita, ratificado por la Ley 410 de 1997, la presente modificación fue discutida y concertada con las organizaciones sindicales más representativas que hacen parte de la Subcomisión del Sector Público de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, composición dispuesta en la Ley 278 de 1996 y Ley 990 de 2005.  Así mismo, el presente proyecto de decreto modificatorio recoge varios de los acuerdos plasmados en Acuerdos Colectivos suscritos entre las organizaciones sindicales de ámbito general en los años 2015, 2019 y 2023, en los cuales se incluyeron distintos temas que ahora se recogen en este proyecto de decreto, en aplicación de los principios de representatividad, racionalidad, proporcionalidad, participación, progresividad y no regresividad.  El proyecto de reforma al Decreto fue remitido vía correo electrónico a las Centrales Sindicales que conforman la Subcomisión de Sector Público de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el día 05 de diciembre de 2023 en el marco del proceso de consulta para su modificación.  Igualmente, el proyecto de decreto fue sometido a proceso de consulta, socializado y discutido con las centrales sindicales más representativas, que hacen parte de la Subcomisión de Sector Público de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conforme a la composición dispuesta en la Ley 278 de 1996 y Ley 990 de 2005 en reuniones de los días 23 y 31 de octubre, 16 de noviembre, así como en la sesión de la Subcomisión de Sector Público de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del 19 de diciembre de 2023.  **1.2. RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA PARA LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO**  Es innegable que el decreto 160 de 2014, incorporado en el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, generó un avance importante en los procesos de negociación colectiva con los servidores públicos y, sobre todo, en punto a lograr una negociación multinivel (general y singular) en Colombia. Así lo ha destacado el informe de la Escuela Nacional Sindical del 16 de noviembre de 2019, que señaló:  *“Algo en lo cual coinciden las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores del sector público en Colombia, es que con la entrada en vigencia del Decreto 1092 de 2012 y posteriormente del 160 en 2014, la negociación colectiva en este sector ha tenido avances sustanciales en el último lustro”.*  En el mismo informe se destacan importantes apreciaciones y consideraciones que hicieron destacados dirigentes sindicales, representantes de las Centrales de trabajadores y empleados públicos, así:  *“Para Francisco Maltés, encargado de los asuntos estatales del Comité Ejecutivo de la CUT, entre los avances importantes se cuenta el haber negociado algunas leyes, derogado otras, la ampliación de plantas de personal, entre otras conquistas. Para este dirigente, es un avance que los trabajadores estatales tengan la posibilidad de negociar tanto en temas salariales como en plantas de personal y políticas de bienestar familiar.*  *Destaca que en la práctica es una negociación que funciona por rama económica, en la que el Gobierno Nacional representa al Estado. Asimismo, se está tratando de implementar la negociación por departamentos y municipios, para lo cual las subdirectivas sindicales presentan pliegos de solicitudes a los gobernadores y alcaldes, como también la negociación por entidades.*  *El Decreto 160 abrió un proceso de negociación que ha funcionado. Hemos logrado articular el esfuerzo de todas las organizaciones sindicales estatales y así tener más poder de negociación y movilización”.*  Por su parte, el dirigente Juan Diego Gómez, representante de la Confederación Internacional de Servicios Públicos -ISP- anotó que *“el fortalecimiento progresivo del proceso de negociación colectiva en los últimos años ha obedecido en buena medida a la unidad de los trabajadores del Estado. (…). Se refiere a la mesa de trabajo y unidad que en el año 2010 conformaron las tres centrales sindicales y todas las federaciones de trabajadores al servicio del Estado, como Fecode, Fenaltrase, Fenaser, Unete y Utradec. Es una mesa que a lo largo de estos años ha trabajado en la tarea de mantenerse, fortalecerse y continuar en línea progresiva”.*  No obstante, a pesar de los importantes avances que en materia de negociación colectiva con los servidores públicos el Gobierno nacional ha implementado, también debe reconocerse que en la aplicación del decreto a modificar, se han encontrado vacíos y falencias procedimentales que impiden trazar líneas claras de negociación y entendimiento, principalmente en lo que tiene que ver con la unificación del pliego y las comisiones negociadoras, dado el número indefinido y voluminoso de negociadores, principales y suplentes, que participan en los diferentes ámbitos, acompañados también de asesores lo cual resulta inmanejable en los procesos de concertación.  Así mismo, la dispersión y falta de representatividad de empleados públicos de algunas organizaciones sindicales en las que sus afiliados carecen de esta condición, la inclusión de materias que no son objeto de negociación por parte de algunas entidades territoriales, la falta de articulación del movimiento sindical y las fallas en la eficacia y agilidad del proceso de negociación colectiva, han generado grandes dificultades en la organización funcional de las mesas en los diferentes ámbitos, así como retrasos e injustificadas prolongaciones de tiempo en el desarrollo y formalización del acuerdo, todo lo cual se traduce en gastos presupuestales y apoyos logísticos innecesarios y excesivos para el Estado y sus entidades territoriales lo que, en el peor casos, ha conllevado a que varios conflictos queden sin resolver.  Frente a lo antes expuesto, resulta conveniente citar algunos apartes contenidos en el estudio efectuado por la Organización Internacional del Trabajo denominado “SINCRONIZACIÓN DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y LOS TIEMPOS PRESUPUESTALES EN COLOMBIA -2016-”[[1]](#footnote-1), el cual arrojó las siguientes conclusiones:  *“(…) B.- Para que esa negociación sea fructífera se requiere que la dirigencia sindical se familiarice muy de cerca con lo que se llama el “sistema presupuestal”. Es decir, no solo el presupuesto de cada año a nivel nacional, departamental y municipal, sino con algunos otros documentos de señalada importancia que preceden la elaboración de estos presupuestos, como son muy especialmente el “marco fiscal de mediano plazo” y el “marco de mediano plazo del gasto público”.*  *De igual manera es muy importante que los funcionarios de las entidades o autoridades públicas se informen claramente sobre el derecho a la negociación colectiva en el sector público, por parte de las organizaciones sindicales, para negociar las condiciones de empleo de sus empleados públicos.”*  *C.- Desde el punto de vista de la cronología es fundamental que no solamente los pliegos de la negociación colectiva se presenten ante las diversas autoridades, ya sean nacionales, departamentales o municipales, en los primeros dos meses, sino que se procure que dichas negociaciones estén debidamente concluidas antes de finalizar el mes de mayo de cada año. De tal manera que los acuerdos a que se lleguen alcancen a ser incorporados oportunamente en los correspondientes proyectos del presupuesto que se presentan ante el Congreso Nacional, las asambleas departamentales y los concejos municipales.*  *F- La negociación colectiva en el sector público de manera reglada y ordenada es nueva en Colombia, a pesar de estar establecida en las NIT y en la Constitución Política de 1991; solo a partir del año 2012 cuando se reglamenta la Ley 411 de 1997, se inician los procesos de negociación colectiva a nivel nacional, territorial o local, por instituciones (hospitales, universidades públicas, por ejemplo), de manera importante.*  *G- En Colombia donde se transita por caminos de construcción de la paz a partir de los acuerdos del Gobierno Nacional con grupos al margen de la ley, también es importante resaltar estos procesos de negociación colectiva entre las entidades o autoridades públicas y las organizaciones sindicales de empleados públicos, que tienen fundamento constitucional, legal y reglamentario, hacia consolidar mejores condiciones de empleo, que repercutan también en beneficio de las entidades o autoridades públicas y de la sociedad, que podrán ayuda a cimentar las bases de una paz laboral incluyente e integral. El tema de los empleados, como el de los desempleados, debe ser de preocupación de todos.”*  Así las cosas, se hace imperativo dotar este proceso de negociación colectiva de reglas claras, que impulsen el proceso en el logro de acuerdos eficaces, en los tiempos adecuados que permitan la efectiva aplicación del acuerdo, lo que garantizará el fortalecimiento del movimiento sindical y el cumplimiento de los principios que rodean el correcto ejercicio de la Función Pública. | | |
|  | | |
| 1. **AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO**   *(Por favor indique el ámbito de aplicación o sujetos obligados de la norma)*  La norma aplica a los empleados públicos de todos los órganos, organismos y entidades del Estado en los niveles municipal, departamental y nacional con excepción de los empleados públicos que desempeñen empleos en los niveles directivo y asesor, en cualquiera de los niveles de las distintas ramas, los trabajadores oficiales, los empleados púbicos de elección popular y los directivos elegidos por el Congreso para cargos de sus propias cámaras, en los de las Asambleas Departamentales, Concejos Municipales y Distritales, así como el personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. | | |
| **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 Presidente de la República es competente para expedir el presente decreto, teniendo en cuenta que por disposición del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, le corresponde:  “11) Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.”  Es pertinente detallar qué ha señalado la Corte Constitucional respecto a la potestad reglamentaria prescrita en el artículo 189-11 de la Constitución Política, que implica que *“el Ejecutivo está revestido de la facultad para expedir decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes. La potestad reglamentaria, en consecuencia, tiene naturaleza “ordinaria, derivada, limitada y permanente”. Es ordinaria en razón a que es una función de la Rama Ejecutiva, sin que para su ejercicio requiera de habilitación distinta de la norma constitucional que la confiere. Tiene carácter derivado, puesto que requiere de la preexistencia de material legislativo para su ejercicio. Es limitada porque “encuentra su límite y radio de acción en la constitución y en la ley, por lo que no puede alterar o modificar el contenido y el espíritu de la ley, ni puede dirigirse a reglamentar leyes que no ejecuta la administración, así como tampoco puede reglamentar materias cuyo contenido está reservado al legislador”. Por último, “la potestad reglamentaria es permanente, habida cuenta que el Gobierno puede hacer uso de la misma tantas veces como lo considere oportuno para la cumplida ejecución de la ley de que se trate y hasta tanto ésta conserve su vigencia.”* Sentencia C – 748 de 2011.  En todo caso, el proyecto de decreto fue elaborado con las definiciones previas a los que hace referencia el Manual para la Elaboración de Textos Normativos, Proyectos de Decreto y Resolución, anexo al Decreto 1081 de 2015.  **3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada**  El Decreto 1072 de 2015 – “**Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”** se encuentra vigente, por lo que el Gobierno nacional tiene la facultad de evaluar la pertinencia de su modificación o adición de acuerdo con las necesidades o realidades del sector trabajo, pudiendo para este caso, rediseñar lo relacionado con regulación del procedimiento para la negociación de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.  **3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas**  El presente acto modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, modificando los artículos 2.2.2.4.1 a 2.2.2.4.15 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 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)**   1. **Sentencia Nº 11001-03-25-000-2014-00486-00 de Consejo de Estado (SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A) del 19-08-2021, dentro del proceso de nulidad del Decreto 160 de 2014.**   **Extractos pertinentes: *“****Ahora bien, el artículo 416 del CST, al decir que los empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, excluye estas especies del derecho de negociación colectiva, pero no niega este derecho que se puede ejercer a través de otros medios independientes e imparciales. En consonancia con lo expuesto y como lo afirma el artículo 8 del Convenio 151, la solución de conflictos de los empleados públicos se puede desarrollar a través de procedimientos independientes e imparciales, y a título enunciativo se menciona a la mediación, la conciliación y el arbitraje. En este orden de ideas, el Gobierno Nacional podía establecer la concertación, como desarrollo reglamentario del artículo 416 del CST, al ser aquélla una medida de fomento de la de negociación colectiva de los empleados públicos, de conformidad con las particularidades del orden normativo nacional. Así, es claro que uno de los procedimientos a los que se refiere el artículo 8 del Convenio 151 puede ser la concertación, pues ésta también se encuentra prevista en el artículo 55 de la Constitución Política, como un medio de solución pacífica de conflictos colectivos de trabajo, de modo que es un instrumento idóneo de fomento de la negociación colectiva para los empleados públicos.”*  *(…)*  *“Sobre la presunta falta de competencia del Gobierno Nacional para reglamentar el derecho a la concertación, es claro que la sentencia C-1234 de 2005, consideró que mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva, las organizaciones sindicales pueden a acudir a otros medios que garanticen la concertación de las condiciones de trabajo. Así, la ausencia de la regulación legal sobre el citado derecho no significa que los sindicatos de empleados públicos no puedan concertar sobre sus condiciones laborales, y este es el propósito señalado en la parte motiva del decreto demandado “establecer las instancias para la concertación de las condiciones laborales de los empleados públicos”. Por otra parte, se precisa que la Corte Constitucional ha considerado que el derecho a la negociación colectiva es fundamental, pero por conexidad “cuando su desconocimiento implica vulneración o amenaza de los derechos al trabajo o de asociación sindical”, por ende, no se puede considerar que dicho derecho esté comprendido en los asuntos descritos en el artículo 152 de la Constitución Política, que señala las materias que se regulan mediante leyes estatutarias.”*   1. **Sentencia Radicación: 11001-03-25-000-2014-00981-00 (3011-2014) del Consejo de Estado (SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN A) del 24 de octubre de 2019.**   **Extractos pertinentes*: “****Sobre este punto, es importante precisar que el artículo 14 del Decreto 160 de 2014, compilado en el artículo 2.2.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, señala que con base en los acuerdos colectivos a los que se lleguen, la entidad deberá expedir ·los actos administrativos a que haya lugar, con sujeción a las competencias legales y constitucionales, los cuales pueden ser tanto de contenido general como particular y concreto.*  *De esta manera, en asuntos como el presente, en donde los emitidos corresponden a actos de contenido general que dan lineamientos para implementar los acuerdos a los que la administración haya llegado con los trabajadores, ellos se enmarcan dentro de lo que se conoce como «soft law» o «derecho blando», concepto respecto del cual la mayoría de la doctrina coincide al señalar que se trata de actos de la administración que reflejan el poder jerárquico que tiene aquella frente a sus empleados o incluso frente a otras entidades que,. de una u otra forma, se encuentran bajo su mando, lo que le permite ejercer facultades de instrucción a través de la expedición de circulares, directivas, orientaciones o cualquier otro tipo de documento en el que se impartan indicaciones sobre la forma en que deben interpretarse y aplicarse determinadas normas jurídicas en esa órbita interna.*  *De acuerdo con ello, este tipo de disposiciones, que aunque están llamadas a generar efectos en ad intra son de carácter general y abstracto, unifican un criterio respecto del alcance que ha de otorgársele al derecho positivo al interior de la entidad o en el conjunto de entidades que integran la estructura subordinada en el que la autoridad superior ejerce el poder de instrucción, ello con el fin de lograr que las decisiones que se adopten sobre la materia en cuestión resulten armónicas y coherentes entre sí.*  *(…)*  *“A lo anterior se agrega el hecho de que los acuerdos a los que lleguen las entidades estatales en calidad de patrono con los sindicatos de servidores públicos no serían susceptibles de con1trol a través de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, a través del medio de control de nulidad o de nulidad y restablecimiento del derecho, toda vez que en tal caso no se trata de la nulidad de actos administrativos, si se tiene en cuenta que este concepto reviste la carácter de unilateralidad, lo cual, a todas luces, no sucede cuando se trata de un «acuerdo» donde concurren varias voluntades. Sin embargo, es importante recordar que la actividad que las entidades despliegan durante el proceso de negociación con los sindicatos de servidores públicos tiene el carácter de administrativa, en su ámbito laboral y, por tanto, el impartir los lineamientos de cómo ello se va a llevar a cabo también lo es.”*   1. **T-376 de 2020 de la Corte Constitucional**   **Extractos pertinentes: *“****Los sindicatos de trabajadores oficiales se rigen por las normas del derecho laboral colectivo que aplican para los empleados particulares, razón por la cual pueden negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo; por otra parte, los sindicatos de empleados públicos están sujetos a normas que restringen su alcance, siendo lo más relevante la prohibición de presentar pliegos de peticiones o celebrar convenciones colectivas y las funciones específicas que prevé el Estatuto Laboral, en su artículo 414”*  *(…)*  *Las limitaciones para los sindicatos de empleados públicos son razonables “si se considera que allí están consagrados los objetivos básicos perseguidos por toda asociación sindical, pero teniendo en cuenta que tales servidores tienen a su cargo el ejercicio de la función pública en sus distintas modalidades y la prestación de los servicios públicos. (…). Se circunscribe a definir -dentro del campo de aplicación que la Carta prevé e inclusive con idéntica limitación a la contemplada en ella- cuál es el ámbito personal del derecho de asociación en sindicatos de trabajadores, es decir, mediante el precepto se señala quiénes pueden constituirlos. Sí, (…) el Constituyente no introdujo entre los servidores del Estado distinción alguna en punto de la asociación sindical, aparte de la relacionada con la Fuerza Pública, es necesario concluir que el legislador quedó facultado a la luz de la normatividad superior -lo estaba inclusive antes de la Carta del 91- para disponer en forma expresa que el indicado derecho cobija a todos los trabajadores del servicio oficial con la excepción dicha”*  *(…)*  *Con el fin de armonizar estos dos conceptos: derechos de sindicalización y fijación unilateral de salarios y de condiciones de trabajo, la Corte ha precisado que la Constitución reconoce a todas las personas el derecho a participar en las decisiones que puedan afectarlas, que, en materia de conflictos de trabajo, la Carta impone como deber del Estado promover la concertación y otros medios de similar naturaleza para la solución pacífica de las controversias (art. 55). Por consiguiente, los empleados públicos tienen derecho a participar en la definición de sus condiciones de trabajo, porque se trata de asuntos que indudablemente los afectan, y, por ende, “nada en la Carta se opone a que los empleados públicos formulen peticiones a las autoridades sobre sus condiciones de empleo y las discutan con ellas con el fin de lograr un acuerdo en la materia, lo cual implica que el derecho de negociación colectiva no tiene por qué considerarse anulado”*  **3.5 Circunstancias jurídicas adicionales**  No se configuran circunstancias jurídicas adicionales. | | |
| 1. **IMPACTO ECONÓMICO** (Si se requiere)   *(Por favor señale el costo o ahorro de la implementación del acto administrativo)*  El presente acto administrativo no tiene impacto fiscal, en consecuencia, no será necesario disponer de tiempo y/o medios por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público o del Departamento Nacional de Planeación para que los destinatarios del proyecto de Decreto pongan en práctica el contenido de este. | | |
| 1. **VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL** (Si se requiere)   *(Por favor indique si cuenta con los recursos presupuestales disponibles para la implementación del proyecto normativo)*  Para el presente proyecto de decreto no se requiere de disponibilidad presupuestal, no tiene impacto en el Presupuesto General de la Nación (PGN) y no genera impacto fiscal. | | |
| 1. **IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN** (Si se requiere)   *(Por favor indique el proyecto normativo tiene impacto sobre el medio ambiente o el Patrimonio cultural de la Nación)*  El presente proyecto de decreto no genera impacto medioambiental alguno, ni genera tampoco impacto de ningún tipo al patrimonio cultural de la Nación. | | |
| 1. **ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO** (Si cuenta con ellos) | | |
| No se requiere estudios técnicos para los temas de modificación del presente proyecto de Decreto. | | |
|  | | |
| **ANEXOS:** | | |
| Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria.  Se comparte el link de la publicación en página web del correspondiente Proyecto de Decreto. | | *(Marque con una 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 | | *(Marque con una x)* |
| 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)*  Documento matriz que compila los comentarios realizados por la ciudadanía, así como la justificación de incorporación o no a cada uno de estos. (Esto en el caso que corresponda). | | *(Marque con una 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 | | *(Marque con una x)* |
| Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública  *(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)* | | *(Marque con una x)* |
| Otro  *(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)* | | *(Marque con una x)* |

**Aprobó:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nombre y firma del Jefe de la Oficina Jurídica entidad originadora o dependencia que haga sus veces**

**EDWIN PALMA EGEA**

**Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección**

**JUAN NICOLÁS ESCANDÓN HENAO**

**Director de Derechos Fundamentales**

**Nombre y firma del (los) servidor(es) público(s) responsables en la entidad cabeza del sector administrativo que lidera el proyecto normativo**

**JESÚS HERNANDO AMADO ABRIL**

**Subdirector del Departamento Administrativo de la Función Pública**

**Nombre y firma del (los) servidor(es) público(s) responsables de otras entidades**

1. Restrepo, Juan Camilo. Texto consultado en sitio web <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_561225.pdf>, el 19 de diciembre de 2023. [↑](#footnote-ref-1)