



<b>Entidad originadora:</b>	MINISTERIO DEL TRABAJO
<b>Fecha:</b>	Diciembre de 2021
<b>Proyecto de Decreto:</b>	<b>Por el cual se adiciona el capítulo 10 al título 6 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).</b>

## 1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 25 consagra que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*, derecho del que se predica como principio mínimo fundamental *“la Igualdad de oportunidades para los trabajadores”* a la luz de lo normado en el artículo 53 constitucional.

Con este mandato de la Carta Política, le corresponde al Estado a través del Ministerio del Trabajo como cabeza del sector trabajo, desplegar un sinnúmero de acciones tendientes a garantizar el cumplimiento de los cometidos estatales, con el fin de garantizar el derecho al trabajo de los habitantes de todo el territorio nacional, atendiendo las atribuciones conferidas en el Decreto Ley 4108 de 2011,<sup>1</sup> labor que realiza de manera armónica con otros entes ministeriales y/o entidades que hacen parte de la rama ejecutiva del poder público, en aras de generar políticas integrales e integradas que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general.

De igual forma, dentro de las políticas para desarrollar el Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH-, las cuales se encuentran plasmadas en el CONPES 3674 de 2010, se evidencia que su objetivo principal consistió en *“...Establecer los lineamientos necesarios para fortalecer el SFCH con el fin de potenciar sus efectos sobre el crecimiento de la economía, aumentando la productividad, la capacidad de innovar y la competitividad, así como la movilidad social, a partir del desarrollo e implementación de estrategias que permitan al Estado colombiano construir un esquema de gestión del recurso humano para el país.”*, estableciendo en el marco del Sistema de Protección Social, como uno de los principios del SFCH, la acumulación *“entendida como la protección y el aseguramiento de la acumulación de capital humano. Esto implica el reconocimiento de saberes, experiencia y conocimiento, de forma que se facilite, por un lado, la articulación entre los diferentes niveles (técnica, tecnológica, universitaria, formación para el trabajo) en cadenas acumulativas de formación; y por otro lado, que se fomenten procesos de aprendizaje permanente plasmado en habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de ciclo de vida.”*

<sup>1</sup>Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.

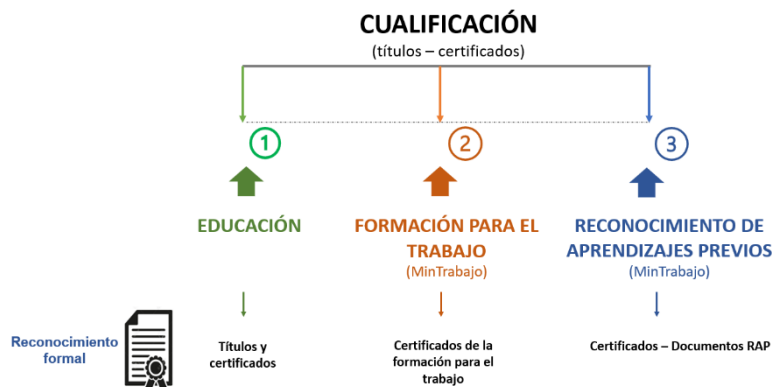


Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022, aprobado por la Ley 1955 de 2019, en su artículo 194<sup>2</sup>, creó el Sistema Nacional de Cualificaciones, como “un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.” Consagrando igualmente que “... para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos..., con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida”.

Es así como las 3 vías de cualificación del SNC, son:

- 1) Educación.
- 2) Formación para el Trabajo.
- 3) **Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).**

#### APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA



Fuente: DMFT, 2021.

A través del RAP como vía de cualificación se reconocen los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. Esto incluye los aprendizajes empíricos y autónomos adquiridos en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del vivir diario. El reconocimiento se otorgará mediante procesos de i) evaluación y certificación de competencias<sup>3</sup> u otros mecanismos, tales como: ii) la verificación de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior, iii) la validez en la Educación y la Formación, iv) la verificación de los certificados de la Formación para el Trabajo obtenidos en el exterior y v) la comprobación de las cualificaciones, los cuales serán regulados por el Ministerio del Trabajo, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

<sup>2</sup> Artículo que en su parágrafo 4<sup>o</sup> establece que el Gobierno Nacional reglamentará lo allí dispuesto

<sup>3</sup> La evaluación y certificación de competencias es un mecanismo que se desarrolla desde hace años en Colombia, el cual permite que una persona, luego de un proceso de evaluación a través de la valoración de unas evidencias y tomando como referente las normas sectoriales de competencia laboral, obtenga una certificación de dichas competencias. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es la entidad pública por excelencia que realiza esta labor, contando con más de 15 años de experiencia en este tema.



El RAP tiene como finalidad permitir y facilitar que los aprendizajes adquiridos por una persona a lo largo de la vida sean reconocidos, con calidad, pertinencia y oportunidad, posibilitando el acceso y la movilidad en las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones, el mejoramiento de la cualificación de las personas y su empleabilidad.

Reconocimiento con calidad, pertinencia y oportunidad.



Fuente: DMFT, 2021.

Cabe anotar que el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) conlleva tomar como referente para dicho reconocimiento, las cualificaciones, acorde a los lineamientos técnicos y alcance del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), o bien los que se definan en el marco del SNC. Esto, además, teniendo en cuenta que las cualificaciones son un componente importante para la empleabilidad (Werquin, 2019).

El Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) se contempla como una posibilidad para:

- Valorar las competencias de los trabajadores.
- Visibilizar los aprendizajes que tienen las personas (y que no han sido certificados), de forma tal que empresarios y empleadores las puedan identificar y se favorezca el acceso al mercado laboral.
- Reconocer otras formas de adquirir conocimientos y desarrollar competencias (distintas a las formales).
- Acceder a otras vías de cualificación (educativa y formativa), en el caso en que la persona desee continuar procesos formativos o educativos.
- Favorecer la movilidad formativa, educativa y laboral.
- Ayudar a mejorar la autoestima y la autovaloración de las personas.
- Favorecer procesos de inclusión y cohesión social.

Cabe anotar que el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) está ocupando un lugar destacado en la agenda política mundial, debido, entre otras razones, a qué favorece la disminución de la brecha de cualificación en adultos, promueve la cualificación de la población activa poco cualificada, facilita la reconversión laboral y el desarrollo de nuevas competencias de forma continua y, además, es un instrumento que contribuye a la inclusión e igualdad de género, en particular considerando la situación que viven varios países en torno a la población migrante y refugiada. Esto



se evidencia en el hecho que alrededor de 120 países en el mundo están ajustando o actualizando sus Sistemas o Marcos de Cualificaciones para introducir, implementar o mejorar el RAP (CEDEFOP, 2019).

Así las cosas, los retos que tiene el Ministerio del Trabajo, y en particular la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Viceministerio de Empleo y Pensiones, frente al RAP, son:

- Definir los lineamientos de política de esta nueva vía de cualificación.
- Validar la propuesta con los actores, entidades y grupos de interés.
- Reglamentar (decreto).
- Desarrollar pilotos, de forma tal que se generen escenarios de transición para su implementación, seguimiento y ajustes.

La regulación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) permitirá mitigar las dificultades que se vienen presentado en el mercado laboral , tal como se describió en el documento CONPES 3974 del 18 de octubre de 2019, en el que se indica que entre las barreras existentes para la empleabilidad de la población se encuentran *“las dificultades para validar en el mercado de trabajo los aprendizajes o saberes previos (experiencia o auto instrucción) adquiridos por fuera del sector educativo formal, dificultan la inserción laboral, dado que los títulos o certificados que cuentan con mayor valoración por parte de los empresarios y empleadores son normalmente los obtenidos por la vía formal. Adicionalmente, la ausencia de un sistema de aseguramiento de la calidad del reconocimiento de aprendizajes previos que permita generar confianza, tanto en los trabajadores como en los empresarios, del valor e impacto de la certificación de competencias.”* (pp. 19-20)

Si bien no existe un único modelo de RAP en el mundo, se han identificado elementos comunes entre los diferentes países, tales como:

- Es un proceso individual. En varios países es un derecho individual.
- Son procesos voluntarios.
- Se basa en identificación de Resultados de Aprendizaje (RA) adquiridos en distintos entornos.
- Se definen acuerdos para el aseguramiento de la calidad.

También es importante anotar que algunos esquemas de RAP en el mundo cubren todas las cualificaciones, otros solo los de la educación técnica y otros sólo ciertas ocupaciones.

Respecto a los retos que tienen los países en la implementación del RAP, se pueden mencionar:

- Limitantes culturales y sociales frente a la valoración y confianza de formas de aprendizaje distintas a las formales.
- Desconocimiento, confusión o imaginarios erróneos sobre RAP.
- Debilidades en el seguimiento y evaluación de su impacto.
- Poco desarrollo en metodologías para reconocer la naturaleza diversa del aprendizaje.
- Fuerte apoyo para las personas que desarrollan el proceso.
- Conexión con normas existentes para aportar valor a los certificados.
- El resultado debe servir para el mercado laboral o ingresar a educación – formación.



Sobre este punto, vale la pena hacer referencia a la experiencia chilena:

*“Los problemas más comunes de implementación de políticas de calidad del RAP suelen circunscribirse a tres aspectos: ausencia de marcos legales nacionales que guíen y regulen la coordinación del sistema; resistencias actitudinales y poca comunicación entre los actores involucrados (instituciones, empresas, certificadores, etc.); e ineficiencia y falta de transparencia de los procedimientos y prácticas de reconocimiento (Singh, 2015). Para Bohlinger (2017), estos aspectos, además de limitantes en los usuarios de esta práctica, guardan directa relación con los obstáculos más comunes para extender el RAP en los sistemas educativos y en la ETP en particular. En suma, para este autor, las limitantes más comunes para extender esta práctica en los países pueden ser de tipo institucional, organizacional, cultural e individual” (Sevilla y Montero, 2019. Pág 11)<sup>4</sup>.*

Como corolario de lo anterior y atendiendo los retos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, tendientes a la reducción del desempleo y la pobreza a partir de la generación de empleos, aunado a la coyuntura actual generada por la pandemia ocasionada por el COVID -19, resulta imperioso desarrollar las disposiciones contenidas en el artículo 194 del citado PND, por el cual se crea el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con el fin de eliminar las barreras de accesibilidad laboral que padece gran parte de la población, especialmente la más vulnerable, siendo necesario desarrollar las condiciones y demás aspectos que rodean el reconocimiento de aprendizajes previos, vía de cualificación fundamental para la formulación de políticas públicas, que no sólo permitan una mayor inclusión laboral, sino que dignifiquen a los ciudadanos en sus saberes adquiridos a lo largo de la vida y de esta forma, permitan entre otros, facilitar su empleabilidad, mejorar la competitividad empresarial, la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, los Ministerios responsables de liderar la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) han venido desplegando diferentes acciones, tendientes al desarrollo normativo de los instrumentos que hacen parte del mismo, como es el caso de los avances presentados para la adopción del Marco Nacional de Cualificaciones y la reglamentación de los Subsistemas de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad, los cuales necesariamente se deben articular e integrar con la reglamentación de la vía de cualificación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) y ésta con las demás vías de cualificación, como lo son la educativa y la formativa, así como con los demás componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Finalmente, este proceso de reglamentación debe responder a las necesidades del país, pero en todo caso, debe ser el resultado de consensos nacionales, entre el gobierno, las entidades y los actores clave involucrados. Es por ello, que se ha desarrollado un trabajo con entidades tales como, los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Cultura, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo Nacional de

<sup>4</sup> Revista Estudios Pedagógicos XLV, N° 1: 7-22, 2019, El Reconocimiento de Aprendizajes Previos en la Educación Técnica Profesional. La Experiencia Chilena, consultado en línea en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v45n1/0718-0705-estped-45-01-7.pdf>





Estadística -DANE, el Departamento Administrativo de la Función Pública y Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, el Consejo Privado de Competitividad -CPC-, como un desafío más para lograr el cierre de brechas sociales y productivas, que redunde en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y el desarrollo económico y social del país.

## 2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El decreto aplicará a todas las personas naturales interesadas en acceder al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), así como a las entidades públicas y privadas encargadas de implementar el reconocimiento, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Igualmente tendrá aplicación no sólo en todo el territorio nacional, sino a nivel internacional, atendiendo los acuerdos que se tengan vigentes y las normas y lineamientos que se expidan en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, con el fin de flexibilizar la movilidad educativa, formativa y laboral de nacionales y migrantes.

## 3. VIABILIDAD JURÍDICA

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

Conforme al ordenamiento jurídico vigente corresponde al Ministerio del Trabajo, como cabeza del Sector *“la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores...”*. Asimismo, *“fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.”* (Artículo 1.1.1.1 Decreto 1072 de 2015)

Atendiendo estos objetivos y al tenor de lo previsto en el artículo 2º del Decreto Ley 4108 de 2011, este ente ministerial tiene como funciones entre otras, las de: (5) *“Formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades Competentes”* y (16) *“Formular, dirigir, implementar y evaluar políticas para proteger a la población desempleada y facilitar su tránsito hacia nuevos empleos y ocupaciones”*

Del mismo modo y con el fin de garantizar el cumplimiento de estas atribuciones, el artículo 18 del referido Decreto 4108, dentro de la estructura orgánica del Ministerio asignó a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, entre otras, las siguientes funciones: (2) *“Proponer los lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores”*; (3) *“Articular las políticas de desarrollo del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, fiscal y social”*; (4) *“Monitorear los cambios en los requerimientos de cualificaciones en las nuevas demandas de trabajo, y buscar la mejor adecuación entre estas demandas y la oferta de formación de competencias laborales”*; (5) *“Proponer*



*políticas sociales de apoyo e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras; (8) “Diseñar, en coordinación con las entidades competentes, los incentivos para que el sector de formación y el sector productivo adopten el enfoque de competencias laborales en sus procesos de formación y gestión del talento humano; (9) “Proponer la política que permita el reconocimiento y validez internacional de las certificaciones de competencias laborales, y la conformación de un sistema de certificación de competencias laborales”.*

En armonía con estas competencias funcionales, el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 dispuso que el Gobierno Nacional a través de los Ministerios del Trabajo y Educación reglamentarían lo pertinente de acuerdo con la órbita competencial a ellos atribuida legalmente. Así, se observa que el prenombrado artículo 194 creó el Sistema Nacional de Cualificaciones –SNC, disponiendo:

*“...Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.*

*Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y aptitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación.*

*Se crea el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida.*

*Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Sus oferentes son el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH) y las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.*

**PARÁGRAFO 1o.** *El Gobierno nacional, con el liderazgo del Ministerio de Educación Nacional y del Ministerio del Trabajo, establecerá la estructura, las condiciones y mecanismos del Subsistema de formación para el trabajo y de sus procesos de aseguramiento de calidad. Para ello, se definirán las competencias de cada uno de estos dos ministerios. El Ministerio del Trabajo reglamentará la oferta y los niveles de la ETDH y el SENA en lo relacionado con la formación para el trabajo.*

**PARÁGRAFO 2o.** *Los programas de formación para el trabajo por competencias serán estructurados con base en el subsistema de normalización de competencias y el Marco Nacional de Cualificaciones.*



**PARÁGRAFO 3o.** *Las condiciones y mecanismos para la acreditación de las entidades públicas certificadoras de competencias laborales, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.*

**PARÁGRAFO 4o.** *El Gobierno nacional reglamentará lo dispuesto en el presente artículo.”*

La norma preinserta anteriormente, establece como una tercera vía de cualificación el reconocimiento de aprendizajes previos, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida, que si bien es necesario su articulación con las demás vías de cualificación y componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones, por constituir un entramado para cumplir con los cometidos perseguidos por el sistema, debe ser desarrollada de manera independiente, por contar con un alcance, naturaleza y particularidades propias que la diferencian de aquellos.

De esta forma y de conformidad con el artículo 115 de la Constitución Política de Colombia

*“...El Gobierno Nacional está formado por el Presidente de la República, los ministros del despacho y los directores de departamentos administrativos.*

*El Presidente y el Ministro o Director de Departamento correspondientes, en cada negocio particular, constituyen el Gobierno.*

***Ningún acto del Presidente, excepto el de nombramiento y remoción de Ministros y Directores de Departamentos Administrativos y aquellos expedidos en su calidad de Jefe del Estado y de suprema autoridad administrativa, tendrá valor ni fuerza alguna mientras no sea suscrito y comunicado por el Ministro del ramo respectivo o por el Director del Departamento Administrativo correspondiente, quienes, por el mismo hecho, se hacen responsables.”*** (Resaltado fuera de texto)

De igual forma, el artículo 208 de la misma Carta, dispuso: *“Los ministros y los directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia. Bajo la dirección del Presidente de la República, les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley.”*

(...)”

Por lo anterior, el Presidente de la República es competente para expedir la presente reglamentación, con fundamento en sus atribuciones constitucionales, particularmente la consagrada en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el cual prevé: *“Artículo 189. Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: (...) 11. Ejercer la potestad reglamentaria mediante la expedición de decretos, resoluciones y ordenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes”.*

Es pertinente traer a colación ha señalado la Corte Constitucional en Sentencia C – 748 de 2011, respecto a la potestad reglamentaria prescrita en el artículo 189-11 de la Carta Magna, así: *“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 ésta tantas veces como lo considere oportuno para la cumplida ejecución de la ley de que se trate y hasta tanto ésta conserve su vigencia.”*

Facultad corroborada por las previsiones contenidas en el artículo 194 de la Ley 1955 de 1994, en especial lo dispuesto en su parágrafo 4º, encontrándose constituido el Gobierno nacional en este caso concreto, por el Presidente de la República y el Ministro del Trabajo, en concordancia con las previsiones contenidas en los artículos 115 y 208 constitucionales y Artículo 2.1.2.1.3. del Decreto 1081 de 2015.

### **3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada**

El artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 por medio de la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia – Pacto por la Equidad”, se encuentra vigente.

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

Con la expedición de esta propuesta normativa, no se esta derogando, subrogando, modificando, adicionando o sustituyendo norma alguna.

### **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)**

No se ha identificado jurisprudencia que pueda tener impacto para la reglamentación,

### **3.5 Circunstancias jurídicas adicionales**

No se han advertido circunstancias jurídicas adicionales a las ya expuestas, que puedan ser relevantes para la expedición del Decreto

## **4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)**

No aplica

## **5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)**

No se requiere



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

Las disposiciones contenidas en el proyecto de decreto no generarán impacto alguno en el medioambiente, ni en el patrimonio cultural de la Nación

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

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>	Sí
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>	N/A
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>	Sí
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>	N/A
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	N/A
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:

**AMANDA PARDO OLARTE**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

**ANA MARÍA ARAUJO CASTRO**  
Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo