



**Trabajo**

**FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA**

|  |  |
|--|--|
| <b>Entidad originadora:</b>            | <i>Ministerio del Trabajo</i>  |
| <b>Fecha (dd/mm/aa):</b>               | <i>abril de 2026</i>   |
| <b>Proyecto de Decreto/Resolución:</b> | <i>Por el cual se reglamentan los artículos 8, 9, 10, 11,12, 21, 22 y 23 de la Ley 2365 de 2024, se adiciona el Capítulo 7 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 con el propósito de establecer los lineamientos para la implementación de medidas integrales de prevención, atención, protección y reparación de las personas frente al acoso sexual en los contextos laborales y educativos</i> |

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

La Ley 2365 de 2024 busca establecer mecanismos efectivos de prevención, atención, protección y reparación en casos de violencia de género en el ámbito laboral. Dicha normativa se fundamenta en la necesidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro e igualitario, conforme a los principios constitucionales, tratados internacionales y legislación interna vigente en Colombia. En ese sentido, la reglamentación de la ley se justifica mediante el análisis de los marcos normativos aplicables, el papel de las entidades competentes y la jurisprudencia relevante en la materia.

Que la Constitución Política consagra derechos fundamentales aplicables a la prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo. Por su parte, el artículo 13 garantiza el derecho a la igualdad y la no discriminación por razones de sexo u orientación sexual; el artículo 15 protege la intimidad y el buen nombre; el artículo 16 garantiza el libre desarrollo de la personalidad; el artículo 25 garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; y el artículo 43 prohíbe toda forma de discriminación contra la mujer.

Que la Ley 248 de 1995, "Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994" en su artículo 1, define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño físico, sexual o psicológico, en el ámbito público o privado.

Que la Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", en su artículo 2, establece las modalidades de acoso laboral, incluyendo el maltrato físico, verbal y psicológico, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas específicas contra el acoso sexual en el trabajo. Define "1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación



de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.”

Que la Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”; en su artículo 2, define la violencia contra la mujer como cualquier acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, e incluye en su artículo 12 medidas de sensibilización y prevención en el ámbito laboral, promoviendo la erradicación de la discriminación. Además, en su artículo 29, modifica el Código Penal (Ley 599 de 2000), tipificando el acoso sexual en el artículo 210A, con penas de prisión de uno (1) a tres (3) años.

Que la Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior” dispone que la inspección y vigilancia está orientada, entre otras, a que en las instituciones oficiales de Educación Superior se atienda a la naturaleza de servicio público cultural, a la función social que les es inherente y se cumplan las disposiciones legales y estatutarias que las rigen.

Que la Ley 1740 de 2014 “Por la cual se desarrolla parcialmente el artículo 67 y los numerales 21, 22 y 26 del artículo 189 de la Constitución Política, se regula la inspección y vigilancia de la educación superior, se modifica parcialmente la Ley 30 de 1992 y se dictan otras disposiciones”, establece en su artículo 5, las facultades generales del Ministerio de Educación Nacional en el ejercicio de sus funciones de inspección y vigilancia sobre las Instituciones de Educación Superior (IES). Dentro de estas facultades se encuentra la de expedir lineamientos y reglamentos sobre la manera en que dichas instituciones deben cumplir las disposiciones normativas que regulan el servicio público educativo. En ese marco, el Ministerio de Educación Nacional puede orientar a las IES para que cuenten con protocolos de prevención, atención y sanción del acoso sexual, con rutas de denuncia accesibles, sanciones disciplinarias y programas de formación en equidad de género.

Que la Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025 en su artículo 18 amplía la protección al afirmar “[...] Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”

Que el Decreto 1476 de 2024 “Por medio del cual se reglamenta el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género - SINARASMO”, refiere la relevancia de la interoperabilidad de información por parte de los sectores para el uso del SIVIGE con el fin de reglamentar el registro, atención y monitoreo de los casos de Violencias Basadas en Género.



Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificada mediante la Ley 22 de 1967 (junio 14), por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, establece los parámetros para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, garantizando igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada mediante la Ley 051 de 1981, establece que la discriminación contra la mujer comprende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que limite el reconocimiento y ejercicio de sus derechos humanos. Por su parte, la Recomendación General No. 19 del CEDAW define el acoso sexual, como cualquier comportamiento de tono sexual, incluyendo insinuaciones, contactos físicos, exhibición de material pornográfico y exigencias sexuales, que generen un entorno de trabajo hostil y afecten negativamente el acceso y permanencia laboral de la mujer.

Que en cumplimiento de la obligatoriedad de los principios y derechos de la OIT y la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables de 2022. En ese sentido se da aplicación al Convenio 155 del año 1981 de esa corporación y su recomendación 164, complementaria, en prevención de riesgos laborales y la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), aprobada mediante la Ley 248 de 1995, en su artículo 1, define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño físico, sexual o psicológico, en el ámbito público o privado.

Que la Resolución 48/104 de 1993, de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que adopta la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, establece en su artículo 2, que la violencia contra la mujer incluye el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo y, en su artículo 4, insta a los Estados a incluir en su legislación sanciones penales, civiles, laborales y administrativas para castigar y reparar el daño causado a las mujeres víctimas de violencia.

Que el Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, protege a toda persona en el mundo del trabajo para garantizar ambientes libres de acoso sexual, reconociendo que estas situaciones constituyen una violación o abuso de los derechos humanos y son incompatibles con el trabajo decente, e imponiendo a los Estados la adopción de medidas integrales de prevención, atención, protección y sanción

Que, conforme a la jurisprudencia constitucional (Sentencias T-356 de 2021, T-275 de 2021 y T-061 de 2022), el escrache constituye una forma legítima de expresión utilizada por víctimas de violencia, en especial por mujeres, como mecanismo simbólico y colectivo para denunciar hechos de violencia, exigir justicia y reclamar garantías de no repetición, en contextos donde perciben la ausencia de respuestas institucionales eficaces.



Que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T/104 de 2025, con ponencia de la Magistrada Diana Fajardo Rivera, exhortó al Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, para que “promueva las medidas necesarias y suficientes que contribuyan a la creación o adecuación de instancias o mecanismos de prevención del acoso o violencia por razón del género en el contexto laboral”, en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar una vida libre de violencias para las mujeres.

En dicha decisión, la Corte recordó que el goce efectivo del derecho al trabajo en condiciones de dignidad implica la “protección contra la violencia y el acoso, incluido el sexual”, de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y subrayó que “existe responsabilidad de las empresas, los sindicatos y la sociedad general en el goce efectivo del derecho al trabajo, en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”. Asimismo, enfatizó que el deber estatal frente al acoso sexual en el trabajo no se agota en la existencia de normas, sino que exige la adopción de acciones eficaces, diferenciadas y oportunas, conforme al principio de debida diligencia. En esa línea, instó a que en la formulación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual al que hace referencia la Ley 2365 de 2024, se tengan en cuenta “los criterios y parámetros que ha ido construyendo la jurisprudencia constitucional” y se fortalezca la articulación entre los actores del sistema de prevención y atención, en especial los empleadores y las ARL.

Que la Ley 2365 de 2024, establece mecanismos efectivos de prevención, atención, protección y reparación en casos de violencia de género en el ámbito laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro e igualitario. Su reglamentación es necesaria para desarrollar el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, asegurando la aplicación efectiva de los principios constitucionales, tratados internacionales y legislación interna vigente.

Que la misma Ley, en el artículo 8 ordena al Gobierno Nacional la creación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, el cual deberá ser implementado en un plazo de doce (12) meses, el cual deberá formularse por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Ministerio de Igualdad y Equidad, entre otras entidades.

Que la reglamentación de la Ley 2365 de 2024 y la definición de los lineamientos para la creación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el Contexto Laboral, garantizará el derecho fundamental a la igualdad, dignidad, a la no discriminación y ambientes de trabajo libres de violencia.

El presente Decreto promueve la aplicación de los enfoques diferenciales e interseccionales, permite reconocer y atender las diversas condiciones, identidades de las personas, garantizando la protección a grupos de especial protección constitucional, tales como personas en condición de discapacidad, comunidades étnicas y raciales, población LGBTIQ+,



personas adultas mayores y otros sectores expuestos a la discriminación en el contexto laboral.

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

**Ámbito de aplicación.** El presente Decreto se aplica a todas las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior, independientemente de la naturaleza, formalidad o vigencia de la relación con la persona agresora. Igualmente, será aplicable a quienes cometan dichas conductas y a las personas naturales o jurídicas obligadas a prevenir, atender, proteger y reparar estos hechos.

En el contexto laboral, se incluyen todas las interacciones entre trabajadores, servidores públicos, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, aprendices, practicantes, voluntarios y cualquier otra persona que mantenga vínculos funcionales, de colaboración o de dependencia material, ya sea en espacios físicos, virtuales o mixtos.

Se presumirá que la conducta se cometió en el contexto laboral cuando ocurra en:

- a) El lugar de trabajo o cualquier espacio donde se desarrollen funciones, actividades o interacciones derivadas de la relación laboral o contractual, incluyendo modalidades de trabajo en casa, remoto o teletrabajo.
- b) Lugares donde se realice el pago de la remuneración, se tomen descansos, se consuman alimentos, o donde se utilicen instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios.
- c) Desplazamientos, viajes, eventos, capacitaciones o actividades sociales o culturales vinculadas al trabajo.
- d) Comunicaciones relacionadas con la actividad laboral, cualquiera sea el medio o la tecnología utilizada.
- e) Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el presunto agresor haga parte del contexto laboral.
- f) Alojamiento proporcionado por el empleador.

En ningún caso se exigirá acreditar la existencia de un vínculo laboral o contractual vigente entre la víctima y el agresor para que proceda la actuación de los empleadores y autoridades competentes.

**Sujetos a quienes va dirigido.** Son sujetos de aplicación:

- Las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral o educativo, en cualquiera de sus formas.
- Las personas que cometan conductas de acoso sexual en estos contextos.
- Los empleadores, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y demás entidades obligadas a implementar medidas de prevención, atención, protección y reparación, en el marco de sus competencias legales.



### **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**

La Ley 2365 de 2024 "*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones*", establece en su artículo 1 el objeto de "*garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral*".

En efecto, el artículo 8 de la Ley 2365 de 2024 ordena al Gobierno Nacional incluir, dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH. Dicho artículo asigna expresamente la formulación de este plan al Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género creado por el Decreto 1710 de 2020. Esta disposición implica la necesidad de un acto reglamentario que precise lineamientos, instrumentos y responsabilidades para su desarrollo.

El artículo 9 de la misma Ley establece los contenidos mínimos que debe contemplar dicho Plan Transversal, tales como campañas de prevención, estrategias de comunicación, lineamientos para protocolos y rutas de atención, y orientaciones para la prevención del riesgo psicosocial. La naturaleza programática de estos contenidos exige que el reglamento detalle mecanismos, procedimientos e indicadores para su implementación.

A su vez, el artículo 10 de la mencionada Ley asigna a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) responsabilidades específicas en materia de atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral, remitiendo expresamente a los lineamientos que se establezcan en el Plan Transversal. Esta remisión implica que el reglamento debe definir con precisión las obligaciones de las ARL, garantizando coherencia con las disposiciones generales de la ley.

Por su parte, el artículo 11 dispone obligaciones claras para los empleadores públicos y privados orientadas a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual laboral, incluyendo la creación de políticas internas, difusión de protocolos, protección inmediata a las víctimas, abstención de revictimización y reporte de información al SIVIGE. El parágrafo 2 de este



artículo establece que dichas obligaciones estarán sujetas a los lineamientos que se definan en el Plan Transversal, razón por la cual se requiere una norma reglamentaria que articule las obligaciones legales con la estructura operativa del plan.

En materia educativa, el artículo 21 determina que el Ministerio de Educación Nacional, en su calidad de rector de la política educativa, debe acompañar y hacer seguimiento a la implementación de lineamientos y orientaciones para que las Instituciones de Educación Superior, el SENA y las IETDH construyan y desarrollen protocolos de prevención, detección y atención de violencias de género y sexuales. La ley reconoce la autonomía institucional, pero exige un marco común de actuación, lo que justifica la reglamentación para garantizar un estándar mínimo en la aplicación de dichos protocolos.

Asimismo, el artículo 22 ordena incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) un apartado específico para el registro de quejas y sanciones de acoso sexual, con el fin de garantizar la publicidad y seguimiento de estos casos. El desarrollo de esta disposición demanda definir, vía reglamentaria, la periodicidad, formatos, responsables de reporte y condiciones de protección de datos personales.

Finalmente, el artículo 23 establece que el Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Educación deberán emitir informes anuales sobre la eficacia de la ley y presentar recomendaciones para su implementación, lo que requiere precisar en el reglamento los parámetros de medición, los criterios de evaluación y los mecanismos de coordinación interinstitucional para la producción de dichos informes.

En conclusión, la Ley 2365 de 2024 no solo faculta, sino que impone al Gobierno Nacional el deber de reglamentar estos artículos para su aplicación efectiva. Esta reglamentación se emite en ejercicio de la potestad reglamentaria del Presidente de la República (artículo 189 numeral 11 de la Constitución), en coordinación con el Ministerio del Trabajo como entidad líder en la formulación e implementación del Plan Transversal, y con las demás entidades que la ley ha vinculado expresamente.

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

La Ley 2365 de 2024, entró a regir a partir del día 20 de junio de año 2024 y se encuentra vigente.

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

Se realiza la adición del Capítulo 7 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 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)**



La jurisprudencia constitucional y laboral en Colombia ha sido clara en la necesidad de abordar el acoso sexual en el ámbito laboral como una forma de violencia de género que vulnera los derechos fundamentales de las mujeres.

La Sentencia T-400 de 2022 de la Corte Constitucional hace un llamado a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, para las ciudadanas que denuncien acoso en su lugar de trabajo, se advierte que es deber incorporar en el razonamiento probatorio un enfoque diferencial con perspectiva de género de conformidad con la Constitución. *«(...) el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. (...) Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros. (...) el acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia contra la mujer que desconoce los derechos humanos y afecta su dignidad. (...) la sociedad y el Estado comprendan su alcance, así como las conductas que lo constituyen en aras de avanzar en su detección, visibilización, prevención y erradicación en el ámbito laboral.»*

La Sentencia T-265 de 2016 de la Corte Constitucional puntualizó que las Recomendaciones 12 y 19 del Comité de la CEDAW, estipulan que la mujer debe ser protegida ante todo tipo de violencia en el contexto laboral, ya que es una forma de discriminación que impide el libre desarrollo y la igualdad de género.

La Sentencia SL 648 de 31 de enero de 2018, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas radicado 551222 reitera que la normalización de este tipo de violencia también se evidencia en una interpretación errónea que le da el *"inocente título de galantería o coqueteo (...) a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosa conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacía sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas". Las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos, sino que debe incluir acciones que puedan representar un requerimiento de carácter sexual indebido como propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc."*

La Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional preceptúa que los empleadores cuentan con la responsabilidad de buscar la protección de sus trabajadores y fomentar programas de prevención frente al acoso sexual, a su vez deben investigar a fondo cualquier caso de esta índole, buscando siempre la protección de la mujer.

La Sentencia T-196 de 2022 refuerza la importancia del testimonio de la víctima como prueba válida y suficiente en determinados escenarios judiciales. La Corte sostiene que, en muchos casos de acoso sexual, las víctimas se encuentran en una posición de vulnerabilidad



y desigualdad de poder, lo que dificulta la obtención de pruebas adicionales. Por ello, es fundamental que el testimonio de la víctima sea valorado con un enfoque diferencial y con perspectiva de género, evitando exigencias probatorias desproporcionadas que puedan revictimizar a quienes denuncian este tipo de violencia.

Que, conforme a la jurisprudencia constitucional (Sentencias T-356 de 2021, T-275 de 2021 y T-061 de 2022), el escrache constituye una forma legítima de expresión utilizada por víctimas de violencia, en especial por mujeres, como mecanismo simbólico y colectivo para denunciar hechos de violencia, exigir justicia y reclamar garantías de no repetición, en contextos donde perciben la ausencia de respuestas institucionales eficaces.

La Sentencia T/104 de 2025, con ponencia de la Magistrada Diana Fajardo Rivera, exhortó al Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, para que “promueva las medidas necesarias y suficientes que contribuyan a la creación o adecuación de instancias o mecanismos de prevención del acoso o violencia por razón del género en el contexto laboral”, en cumplimiento de su deber constitucional de garantizar una vida libre de violencias para las mujeres.

En dicha decisión, la Corte recordó que el goce efectivo del derecho al trabajo en condiciones de dignidad implica la “protección contra la violencia y el acoso, incluido el sexual”, de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y subrayó que “existe responsabilidad de las empresas, los sindicatos y la sociedad general en el goce efectivo del derecho al trabajo, en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”. Asimismo, enfatizó que el deber estatal frente al acoso sexual en el trabajo no se agota en la existencia de normas, sino que exige la adopción de acciones eficaces, diferenciadas y oportunas, conforme al principio de debida diligencia. En esa línea, instó a que en la formulación del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual al que hace referencia la Ley 2365 de 2024, se tengan en cuenta “los criterios y parámetros que ha ido construyendo la jurisprudencia constitucional” y se fortalezca la articulación entre los actores del sistema de prevención y atención, en especial los empleadores y las ARL.

**3.5 Circunstancias jurídicas adicionales**

N/A

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

N/A



**Trabajo**



**FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA**

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

N/A

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

N/A

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

N/A

**ANEXOS:**

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria

Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Informe de observaciones y respuestas

Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio

Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública

Otro

**Aprobó:**

**Camila Andrea Bohórquez Rueda**  
Jefe de la Oficina Jurídica

**Luisa Margarita Gil Olaya**  
Coordinadora del Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.