

	FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA			
			T-GJ-F-01	
		11-08-2023	V-1	

Entidad originadora:	MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
Fecha (dd/mm/aaaa):	07/05/2025
Proyecto de Resolución:	"Por la cual se crea la mesa de diálogo social para la garantía de condiciones de trabajo digno y decente en la transición justa de las y los trabajadores pertenecientes a las empresas del sector carbón."

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

La Constitución Política de 1991 consagra el trabajo como un valor fundante del Estado Social de Derecho y como un derecho fundamental que goza de especial protección. En particular, el artículo 25 superior garantiza a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, y el artículo 53 establece principios mínimos (como remuneración vital, estabilidad, seguridad social, libertad de asociación, etc.) que orientan la legislación laboral. Así mismo, el artículo 56 de la Carta prevé la creación de una Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales con participación tripartita (Gobierno, empleadores y trabajadores), reflejando la importancia del diálogo social en la formulación de políticas laborales.

Estos mandatos constitucionales imponen al Estado el deber de promover el trabajo decente y la participación de los trabajadores en las decisiones que los afectan, garantizando la equidad y la justicia en las relaciones laborales. En desarrollo de lo anterior, Colombia ha ratificado convenios internacionales relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que hacen parte del bloque de legalidad interna (art. 53 C.P.), entre ellos el Convenio 144 de 1976 sobre consulta tripartita, que exige establecer procedimientos de consulta efectiva entre representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores, así como los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva. Adicionalmente, el país suscribió compromisos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, adoptando el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º8 orientado a promover el crecimiento económico sostenible con empleo pleno y trabajo decente para todos.

El artículo 4 del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo mandata que *“todo miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*

El Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 375 la obligación correlativa de las autoridades y empleadores de *“entender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros”* respecto a las acciones sindicales que sean ejercidas ante estas por parte de las organizaciones sindicales, señaladas en los artículos anteriores, como *“Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los {empleadores}, cualquiera que sea su origen...”*

El artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, determina que para el inicio de las conversaciones de negociación de pliegos de petición:

“1. El {empleador} o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del

pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al {empleador} dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. El {empleador} que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA”.

En concordancia con este marco, el Gobierno nacional formuló la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente mediante el Decreto 1527 de 2024, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, cumpliendo el mandato del artículo 75 de la Ley 2294 de 2023 Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “*Colombia, Potencia Mundial de la Vida*”, de impulsar dimensiones como la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y el ejercicio del diálogo social y el tripartismo. Todo lo anterior constituye el sustento jurídico y de política pública para la actuación que se propone, evidenciando la necesidad de fortalecer mecanismos participativos que aseguren el derecho al trabajo digno en todos los sectores productivos.

La negociación colectiva tiene potencial transformador de las relaciones de género que se dan hoy en el mundo del trabajo y el artículo 12 de la Ley 1257 de 2024 determina que el Ministerio de Trabajo tiene como función promover “*el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial (...) erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (...) y [promover] el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres*”.

Así mismo, el artículo 110 de la Ley 1757 de 2015 establece que es obligación del Estado garantizar las bases fundamentales de la democracia a través de la libre expresión, libre movilización social, libre asociación, la autonomía, formación, fortalecimiento y reconocimiento de los ciudadanos, sus organizaciones y representantes, así como la institucionalización de mecanismos, instancias, y estrategias de participación

De igual forma, el artículo 111 de la citada ley 1757 de 2015 define que el diálogo social es “*un mecanismo democrático para la participación ciudadana y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de promover la interacción, comunicación, consulta y seguimiento de políticas públicas a nivel nacional y territorial*”.

En el contexto actual, la transición energética hacia una economía baja en carbono se ha posicionado como prioridad estratégica del Estado colombiano. El país ha asumido obligaciones internacionales de mitigación del cambio climático, tales como el Acuerdo de París de 2015 y la Ley 2169 de 2021 (Ley de Acción Climática), que establece metas de carbono neutralidad a mediano y largo plazo. Dichas obligaciones reconocen que la transición hacia fuentes limpias debe realizarse bajo el principio de transición justa, de forma que se maximicen las oportunidades sociales y económicas de la acción climática sin dejar a nadie atrás.

	FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA			
		T-GJ-F-01		
		11-08-2023	V-1	

En particular, la Ley 2169 de 2021 señala que el paso a la carbono-neutralidad se basa en diversos pilares, entre ellos la transición justa laboral, articulando la protección ambiental con la justicia social para las generaciones presentes y futuras. Igualmente, la Contribución Nacionalmente Determinada (NDC) actualizada por Colombia en 2020 incluyó la meta de formular una Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral, liderada por el Ministerio del Trabajo, enfocada en mejorar la calidad de vida e inclusión socioeconómica de la población y acogiendo los principios de transición justa de la OIT, sustentada en el diálogo social con participación de empleadores, trabajadores y gobierno.

En línea con estos compromisos, el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “*Colombia, Potencia Mundial de la Vida*” definió a la Transición Energética Justa como uno de sus pilares, buscando diversificar la matriz energética de manera incluyente, justa y sostenible. Este contexto de política pública muestra la oportunidad y conveniencia de adoptar medidas específicas que materialicen la transición justa en sectores sensibles, armonizando las metas ambientales con la garantía de los derechos laborales y la equidad social.

El sector carbón en Colombia reviste una importancia histórica y socioeconómica significativa, concentrando actividad minera en departamentos como La Guajira, Cesar, Cordillera Central y otros. Miles de familias dependen de la industria carbonífera: los principales sindicatos del sector - Sintracarbón, Sintramienergética, Sintradem, Sintradrummond, entre otros- representan conjuntamente a más de 30.000 trabajadores en las regiones mineras del país. Sin embargo, la industria del carbón se encuentra actualmente en un punto de inflexión. Por un lado, las políticas globales de descarbonización y la caída de la demanda internacional están generando presiones para la reducción paulatina de la extracción de carbón. Por otro lado, a nivel interno, el Gobierno nacional ha manifestado su intención de orientar la matriz energética hacia fuentes más limpias, lo cual implica planificar la transformación productiva de las zonas carboníferas.

Este panorama confirma la necesidad apremiante de adoptar medidas de política pública que mitiguen los efectos adversos de la transición energética en la fuerza laboral del sector carbón. En efecto, los trabajadores del carbón –a través de sus organizaciones sindicales– han alzado su voz para exigir que la transición energética no se convierta en una “sentencia de precarización” para miles de empleados y comunidades mineras, sino que esté acompañada de planes concretos que protejan sus derechos laborales y sociales.

En este orden de ideas, la oportunidad y conveniencia de expedir la presente resolución conjunta radica en anticiparse y dar respuesta institucional a los desafíos descritos. La creación de una mesa de diálogo social tripartita para el sector carbón permitirá canalizar las preocupaciones de los trabajadores y sus sindicatos, promover la concertación de soluciones frente a los procesos de reconversión productiva, y garantizar que la transición energética se conduzca de manera justa, participativa y equitativa. Esta instancia facilitará la negociación de medidas como la protección social para trabajadores desvinculados, la reubicación laboral y reconversión de habilidades hacia empleos verdes, la mejora de condiciones laborales actuales y futuras, y en general la preparación conjunta (Estado, empresas y trabajadores) para enfrentar los retos y oportunidades que surjan en el marco de la transición energética.

En virtud de las disposiciones contenidas en las leyes 1010 de 2006 y 1496 de 2011, tanto el Ministerio de Minas y Energía, como el Ministerio del Trabajo, deberán generar garantías para evitar el acoso

	FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA			
		T-GJ-F-01		
		11-08-2023	V-1	

laboral, la discriminación y condiciones de desigualdad por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, actividades políticas o sindicales, entre otros, en escenarios de dialogo social que se promuevan y los acuerdos que se deriven de estos espacios.

Se justifica entonces su expedición como un mecanismo proactivo de diálogo social que concretiza los mandatos constitucionales y las políticas públicas en la materia, fortalece la democracia participativa en el ámbito laboral y contribuye a la paz laboral y la estabilidad social en las regiones mineras durante el proceso de transformación energética. En síntesis, el acto administrativo es necesario, pertinente y oportuno para garantizar condiciones de trabajo digno y decente a esta población trabajadora en el contexto cambiante del sector carbón, evitando vulneraciones de derechos y asegurando que nadie quede atrás en la transición justa.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El ámbito de aplicación de la resolución conjunta es nacional y cubre a todos los actores directa o indirectamente vinculados al sector de la minería del carbón en Colombia, en lo referente a las relaciones laborales y la transición justa de dicha industria.

En particular, la norma está dirigida a: (i) Las y los trabajadores del sector carbón, es decir, la fuerza laboral que labora en empresas dedicadas a la exploración, explotación, beneficio, transporte y comercialización del carbón, incluyendo tanto a trabajadores con vínculo laboral vigente (contratados directamente por las empresas carboníferas o sus contratistas) como a sus organizaciones sindicales representativas. (ii) Los empleadores del sector carbón, esto es, las empresas mineras, carboneras y demás entidades patronales que desarrollan actividades de la cadena productiva del carbón (ya sean de naturaleza pública, mixta o privada), a quienes les corresponde, en el marco de la mesa tripartita, participar y comprometerse con la garantía de los derechos laborales y las medidas de transición justa para sus trabajadores. (iii) Las entidades estatales competentes en la materia laboral y minero-energética, en concreto el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía, que actuarán como autoridades convocantes, coordinadoras y garantes del funcionamiento de la instancia de diálogo social creada.

En consecuencia, la resolución involucra a las tres partes que conforman la mesa de diálogo social tripartita: trabajadores, empleadores y Gobierno, delimitando claramente su alcance al sector carbón. Quedan comprendidos tanto los trabajadores sindicalizados como no sindicalizados del sector, a través de sus legítimos representantes; las empresas operadoras de proyectos carboníferos de gran, mediana o pequeña minería; y las entidades ministeriales mencionadas, que conducirán el proceso. No están cubiertos por esta norma sectores diferentes al carbón ni trabajadores de otras industrias, salvo en lo que su participación sea pertinente como observadores o invitados en la mesa (por ejemplo, entidades públicas con funciones de apoyo técnico, o representantes de otros ministerios u organizaciones internacionales si así se acuerda en el reglamento operativo).

3. VIABILIDAD JURÍDICA

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

La presente resolución conjunta se expide en ejercicio de las competencias legales y constitucionales atribuidas tanto al Ministerio del Trabajo como al Ministerio de Minas y Energía, las cuales les facultan para actuar en los asuntos que son objeto de la norma. Por el lado del Ministerio del Trabajo, sus competencias están definidas, entre otros instrumentos, en la Ley 489 de 1998 (artículos 59 y ss.) y en la normativa que estableció su estructura y funciones, especialmente el Decreto 4108 de 2011 y decretos posteriores. De conformidad con dichas disposiciones, al Ministerio del Trabajo le corresponde formular, adoptar y ejecutar las políticas públicas laborales y de protección al trabajador, así como promover la concertación laboral y el diálogo social entre empleadores y trabajadores. Es función expresa del Ministro del Trabajo, por mandato legal, presidir la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (art. 56 C.P. y Ley 278 de 1996), lo que evidencia su competencia para liderar escenarios tripartitos en materia laboral.

El artículo 6 de la Ley 489 de 1998, en concordancia con el artículo 113 de la Constitución Política, establece el principio de coordinación administrativa según el cual las entidades públicas deben colaborar armónicamente en el cumplimiento de los fines del Estado. Bajo este principio, el Ministerio de Minas y Energía puede y debe aunar esfuerzos con el Ministerio del Trabajo cuando se trata de políticas que involucran simultáneamente la dinámica productiva minera y los derechos de los trabajadores del sector.

De otro lado, existe habilitación legal para la expedición de actos administrativos de carácter conjunto entre Ministerios cuando las materias tratadas son de competencia concurrente o requieren coordinación intersectorial. El artículo 45 de la Ley 489 de 1998 prevé la figura de los actos administrativos conjuntos entre autoridades de la Administración Pública para ejercer funciones en forma coordinada.

En tal sentido, la presente iniciativa que liga aspectos de política laboral y política minera energética, se enmarca en esa posibilidad de acción coordinada. Es importante resaltar que la Constitución Política en su artículo 56 y la Ley 278 de 1996 otorgaron fundamento para la actuación tripartita del Gobierno en temas laborales, legitimando la creación de espacios institucionales de diálogo con trabajadores y empleadores. Así mismo, el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 50 de 1990) dispone la obligación del Estado de garantizar la equidad en las relaciones laborales y la protección especial al trabajador, mandato que justifica la intervención de las autoridades en pro de mecanismos como la mesa de diálogo propuesta.

Adicionalmente, dentro de las funciones misionales del Ministerio del Trabajo se incluye *“formular, dirigir, implementar políticas dirigidas al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de empleo, trabajo decente [...] y ejercer la coordinación con otras entidades competentes”* (cfr. núm. 17, art. 2 Decreto 4108 de 2011), así como *“promover la concertación para el fortalecimiento de las relaciones empleador-trabajador”* (cfr. núm. 8, art. 2 ibídem).

	FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA			
		T-GJ-F-01		
		11-08-2023	V-1	

A su vez, el artículo 75 de la Ley 2294 de 2023 dispuso la adopción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial en cabeza del Ministerio del Trabajo. Dentro de las dimensiones que integran dicha política, se establece de manera explícita “el ejercicio del diálogo social y tripartismo”.

En este sentido, el artículo 2.1.2.1.3 del Decreto 1527 de 2024 establece, entre otros, los siguientes objetivos específicos de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente: “(...) 1. *Promoción del diálogo social como mecanismo de concertación y participación para avanzar en la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo, entre estos la promoción de la organización social, gremial y sindical, los derechos colectivos, los derechos a un entorno saludable y la eliminación de todo tipo de discriminación y las transiciones justas*”; y, 5. *Articulación interinstitucional a nivel territorial para la implementación y coordinación de acciones que promuevan el trabajo digno y decente en las regiones, priorizando el sector rural y su aplicación transversal con la asistencia técnica del sector trabajo*”.

Así, el artículo 2.1.2.1.4 del señalado Decreto 1527 de 2024 define el ejercicio del diálogo social y tripartismo como “*la articulación de los actores del mundo del trabajo (trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones, empleadores y el Estado); en la formulación e implementación de políticas orientadas a generar un cambio cultural que se centra en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales del trabajo. Reconoce la importancia de procesos inclusivos de toma de decisiones, la participación en la elaboración de normas y políticas laborales, y otorga legitimidad a la interlocución de trabajadores y trabajadoras. Este enfoque se aplica en la resolución de conflictos sociolaborales a nivel empresarial, municipal, distrital, departamental y nacional*”.

Siguiendo esta línea, el numeral 4 del artículo 2.1.2.1.3 del Decreto 1527 de 2024, en concordancia con lo señalado en el artículo 2.1.2.2.5 del mismo decreto, establece como objetivo específico de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente la promoción del diálogo social como mecanismo de concertación y la participación para avanzar en la eficacia de los derechos fundamentales del trabajo, entre estos la promoción de la organización social, los derechos colectivos, los derechos a un entorno saludable y la eliminación de cualquier tipo de discriminación, todo ello para facilitar condiciones de transición justa en el marco de la lucha contra el cambio climático y los procesos de reindustrialización y reactivación en el campo.

En virtud de lo anterior, el Ministerio del Trabajo tiene plena competencia para intervenir mediante actos administrativos en la creación de instancias de diálogo social que involucren a trabajadores y empleadores, máxime cuando el objetivo es la garantía de condiciones de trabajo digno y decente, asunto propio de su resorte institucional.

Por su parte, el Ministerio de Minas y Energía cuenta con competencias para formular y dirigir las políticas del sector minero-energético, dentro del cual se encuentra la industria del carbón. Conforme al Decreto 381 de 2012, modificado por el Decreto 1617 de 2013, el Ministerio de Minas y Energía tiene entre sus funciones “*articular la formulación, adopción e implementación de la política pública del sector de minas y energía*”, así como coordinar la interrelación de dicho sector con otras autoridades en temas transversales (ambientales, sociales, laborales, etc.). De manera específica, le corresponde formular

	FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA			
		T-GJ-F-01		
		11-08-2023	V-1	

políticas orientadas a que las actividades minero-energéticas aseguren el desarrollo sostenible y armonicen con el bienestar de las comunidades.

Adicionalmente, la Ley 2099 de 2021 de Transición Energética, otorgó al Ministerio de Minas y Energía la función de liderar la transformación hacia energías limpias, lo cual conlleva implícitamente la responsabilidad de abordar los componentes sociales de dicha transformación, incluyendo la situación de la fuerza laboral en sectores de energías fósiles. Por tanto, en el marco de sus competencias de política sectorial, el Ministerio de Minas y Energía está habilitado para coexpedir una resolución que crea una instancia de concertación referida al sector carbón, en articulación con el Ministerio del Trabajo.

Además, la Ley 2169 de 2021 en su artículo 3 establece los pilares fundamentales que sustentan la transición hacia la carbono neutralidad, la resiliencia climática y el desarrollo bajo en carbono y, específicamente, el numeral 2 del citado artículo consagra como uno de dichos pilares esenciales *“la transición justa de la fuerza laboral que contribuya con la transformación de la economía hacia mecanismos de producción sostenibles, y que apunte a la reconversión de empleos verdes que otorguen calidad de vida e inclusión social.*

En conclusión, tanto por competencia orgánica como por mandato legal expreso conforme a lo expuesto en las consideraciones del proyecto normativo y en la presente memoria justificativa, el Ministro del Trabajo y el Ministro de Minas y Energía están facultados para crear, mediante resolución conjunta, la mesa de diálogo social tripartita para garantizar condiciones de trabajo digno y decente en la transición justa de los trabajadores del sector carbón, objeto de esta regulación.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

El acto administrativo se profiere en uso de las facultades constitucionales y legales, en especial las establecidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política; en el artículo 6 de la Ley 489 de 1998. Esta ley fue publicada en el Diario Oficial 43.464 del 30 de diciembre de 1998 y se encuentra vigente, especialmente los artículos citados en la presente memoria justificativa.

La Ley 2169 de 2021, que incorpora la transición justa laboral en la estrategia de cambio climático y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia que promueven el tripartismo y la consulta, fue publicada en el Diario Oficial 51.896 del 22 de diciembre de 2021 y se encuentra vigente.

La Ley 2099 de 2021, que dicta disposiciones para la transición energética, fue publicada en el Diario Oficial 51.731 del 10 de julio de 2021 y se encuentra vigente.

Igualmente, se fundamenta en un conjunto de disposiciones de carácter general que se encuentran plenamente vigentes y que orientan la política pública pertinente. Entre sus principales disposiciones se encuentran La Ley 2294 de 2023 Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, que impulsa el trabajo digno y el diálogo social, la cual fue publicada en el Diario Oficial 52.400 del 19 de mayo de 2023 y se encuentra vigente.

	FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA			
		T-GJ-F-01		
		11-08-2023	V-1	

El Decreto 1527 de 2024 fue publicado en el Diario Oficial 52.975 del 19 de diciembre de 2024 y se encuentra vigente, especialmente los artículos 2.1.2.1.3, 2.1.2.1.4 y 2.1.2.1.5.

El proyecto propuesto guarda coherencia con el ordenamiento jurídico vigente, observa la Constitución Política y la ley, además de los principios que rigen la función administrativa, sin que se evidencie ningún problema de interpretación y aplicación de los preceptos normativos que se proyectan frente a las disposiciones legales vigentes. Así mismo, no se encuentra circunstancia jurídica adicional relevante para la expedición de esta norma, de conformidad con lo previsto en el Decreto 1081 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República" y sus modificaciones

3.3 Análisis de las disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

La expedición de la presente resolución no deroga, modifica, subroga ni sustituye disposición normativa alguna del ordenamiento jurídico colombiano.

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.

Mediante correo electrónico el Grupo de Defensa Judicial, Extrajudicial y Asuntos Constitucionales de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Minas y Energía emitió concepto sobre las decisiones judiciales que pudieran tener impacto en la expedición del acto administrativo objeto de análisis.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

En la formulación y próximo perfeccionamiento de la presente resolución conjunta se han cumplido o se cumplirán todas las exigencias procedimentales y de coordinación interinstitucional aplicables, de tal manera que su viabilidad jurídica quede plenamente respaldada. En primer lugar, atendiendo a la naturaleza del acto (resolución administrativa de carácter general), se dio aplicación a lo dispuesto en el Artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 –Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo– en materia de participación ciudadana previa. Esto implica que el proyecto de resolución fue publicado en las plataformas electrónicas oficiales sitio web del Ministerio de Minas y Energía y del Ministerio del Trabajo con suficiente antelación, poniendo su contenido a disposición de interesados para comentarios y observaciones, tal como ordena la norma citada, y el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015.

De esta manera, se garantizó la publicidad y transparencia del proceso normativo, permitiendo la participación de ciudadanos, organizaciones de trabajadores, gremios empresariales u otros actores en la construcción de la medida. Las observaciones recibidas durante dicho trámite fueron analizadas y, en lo pertinente, incorporadas al texto definitivo, fortaleciendo así la legitimidad y calidad normativa de

	FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA			
		T-GJ-F-01		
		11-08-2023	V-1	

la resolución. Con este procedimiento, la Administración asegura el cumplimiento del principio democrático en la función regulatoria, evitando vicios de forma que pudieran afectar la validez del acto.

En segundo lugar, hubo articulación interinstitucional estrecha entre las entidades durante la elaboración de la iniciativa. Equipos técnicos y jurídicos del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Minas y Energía trabajaron de manera conjunta en la redacción y ajuste del proyecto, asegurando que este refleje las perspectivas y necesidades de ambos sectores laboral y minero-energético. Esta coordinación se enmarca en el mandato de colaboración armónica entre autoridades y resulta indispensable tratándose de una resolución conjunta.

4. IMPACTO ECONÓMICO

La adopción de esta resolución conjunta no genera impactos económicos directos significativos ni en el erario público ni en los costos del sector privado, dado que su objeto principal es la creación de un mecanismo de diálogo y coordinación, no la ejecución de un programa presupuestal ni la imposición de cargas económicas.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

La implementación de la medida propuesta no requiere apropiación presupuestal adicional ni compromete recursos del Tesoro Público más allá de los ya previstos en las asignaciones de las entidades involucradas.

En consecuencia, no es necesario acreditar disponibilidad presupuestal específica para expedir la resolución conjunta. Esta afirmación se sustenta en que la mesa de diálogo social tripartita operará con base en recursos existentes: los funcionarios y equipos técnicos de los Ministerios participarán como parte de sus tareas ordinarias, utilizando oficinas, salas de reuniones o medios virtuales ya disponibles; en caso de desplazamientos a regiones mineras para sesiones in situ, estos se costearán con los rubros de viáticos ordinarios ya contemplados en los presupuestos ministeriales, sin que ello implique ampliaciones.

De igual forma, la participación de representantes de trabajadores y empleadores suele financiarse con recursos de las organizaciones sindicales y empresariales respectivas, o mediante apoyo de cooperación si lo hubiere, lo cual escapa al ámbito del presupuesto público.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN.

La propuesta normativa ha sido evaluada desde la perspectiva ambiental y cultural, concluyéndose que no genera impactos ambientales ni afecta el patrimonio cultural. Esto obedece a la naturaleza estrictamente administrativa y consultiva de la resolución: la creación de una mesa de diálogo social no conlleva la ejecución de obras físicas ni la autorización de actividades con incidencia sobre recursos naturales.

En tal virtud, la implementación de esta medida no produce emisiones, vertimientos, ni aprovechamientos de recursos naturales que pudieran alterar el medio ambiente. Tampoco implica la modificación de usos de suelo, ni la intervención en áreas protegidas, ni cualquier acción material que requiera licencia ambiental. Su efecto se limita a convocar actores para dialogar y concertar, lo cual es un proceso intelectual y social sin huella ecológica directa.

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

No aplica. Sin embargo, se cuenta con el sustento de viabilidad técnica conforme se observa en el presente documento.

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria)	X
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	N/A
Informe de observaciones y respuestas	X
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio	X
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública	N/A
Cuestionario de abogacía de la competencia	X
Documentos de Soporte	N/A

Aprobó:

DANIEL AUGUSTO JORGE EL SAIEH SÁNCHEZ

Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ministerio de Minas y Energía

CAMILA BOHORQUEZ RUEDA

Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Elaboró: Ministerio del Trabajo

Revisó: Olga Lucía Salamanca / Claudia Rocío Castro Ordóñez / Yolanda Patiño Chacón - MME

Aprobó: Daniel El Saieh Sánchez

