REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2025

( )

Por medio de la cual se establece la Ruta Tipo de Reconversión Laboral del sector Trabajo

EL MINISTRO DE TRABAJO

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y las conferidas en los numerales 1, 2, 3, 5, 6 y 13 del artículo 6º, y de los artículos 12, 13, 15 y 24 del Decreto 4108 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 8º, establece que es deber del Estado y de los particulares proteger las riquezas naturales de la Nación, y en los artículos 79 y 80 ibidem, determinan que es deber del Estado proteger, prevenir, controlar y planificar la diversidad, integridad y aprovechamiento de los recursos naturales, con el fin de conservarlos, para garantizar el desarrollo sostenible.

Que el artículo 95 numeral 8 *ibidem*, consagra la obligación y derecho de todos de proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Que el artículo 25 ~~de la Constitución Nacional~~superior establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 26 ~~*de la Constitución Política de Colombia*~~*ejusdem* indica que toda persona es libre de escoger profesión u oficio y que las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Que el artículo 53 de la Carta Política señala los principios mínimos fundamentales del derecho del trabajo, entre los que se encuentran la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la estabilidad en el empleo, las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, la situación más favorable al

trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, la garantía, la capacitación, el adiestramiento y el descanso.

Que el artículo 54 ~~de la constitución~~constitucional determina que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación laboral y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Que el artículo 58 de la Constitución Política señala que la propiedad es una función social que implica obligaciones y que, como tal, le es inherente una función ecológica.

Que el artículo 333 ~~de la Constitución Política~~superior señala que la actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común, que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones y que la ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

Que el artículo 366 de ~~la Constitución Política~~dicha norma dispone que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

Que la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones establece beneficios y garantías de la contratación laboral de personas con limitaciones que deben ser tenidas en cuenta para su completa realización personal y su total integración social.

Con formato: Espacio Después: 0 pto

Q~~q~~Que el Decreto 4108 de 2011 en su artículo 30 señala como funciones de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

~~Que el Decreto 1072 de 2015, en su condición de norma reglamentaria del sector trabajo, establece lineamientos aplicables a los procesos de transición y reconversión laboral, los cuales deben armonizarse con las disposiciones de la presente resolución. En particular, los artículos 2.2.4.6.25, 2.2.4.6.27 regulan aspectos clave como la capacitación y reconversión laboral, la reubicación por condiciones de salud y la prevención del impacto de cambios tecnológicos en el trabajo y el artículo 2.2.6.11.2.4. señala que uno de los Objetivos del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) es *"apoyar los procesos de*~~

~~*reconversión laboral a partir de la valoración de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida."*~~

Con formato: Espacio Después: 0 pto

Que la Ley 1658 de 2013 establece en su artículo 10 que, a fin de lograr la reducción y posterior eliminación del uso de mercurio en el beneficio del mineral de oro, así como la reubicación de plantas de beneficio de oro existentes, y de posibilitar para la pequeña minería el desarrollo social y el incremento de la productividad y seguridad e higiene minero, que se adelantarán programas de incentivos que incluyan, entre otros aspectos, la reconversión.

Que el Decreto 1072 de 2015, en su condición de norma reglamentaria del sector trabajo, establece lineamientos aplicables a los procesos de transición y reconversión laboral, los cuales deben armonizarse con las disposiciones de la presente resolución. En particular, los artículos 2.2.4.6.25, 2.2.4.6.27 regulan aspectos clave como la capacitación y reconversión laboral, la reubicación por condiciones de salud y la prevención del impacto de cambios tecnológicos en el trabajo y el artículo 2.2.6.11.2.4. señala que uno de los Objetivos del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) es *"apoyar los procesos de reconversión laboral a partir de la valoración de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida."*

Que la Ley 1968 de 2019 establece la Política Pública de Sustitución de Asbesto, el Plan de Adaptación Laboral y Reconversión Productiva, la Ruta Integral para la Atención integral para Personas Expuestas al Asbesto y los espacios intersectoriales, como instrumentos de política pública que permiten monitorear y hacer seguimiento al cumplimiento de la prohibición de explotación, producción, comercialización, importación, distribución o exportación de cualquier variedad de asbesto y productos elaborados con él en el territorio nacional y la gestión integral de los productos instalados con este mineral.

Que la Ley 685 de 2021 señala en su artículo 248 que el Gobierno nNacional, organizará dentro de las zonas que hubieren sido declaradas reservas especiales, proyectos de reconversión en los cuales, dadas las características geológico-mineras y la problemática económica, social y ambiental, no es posible llevar a cabo el aprovechamiento del recurso minero, en donde la acción del Gobierno estará orientada a la capacitación de nuevas actividades económicas, o complementarias a la actividad minera, a su financiación y al manejo social.

Que la Ley 2169 de 2021, en su artículo 3, numeral 2, y artículo 15, numeral 2, establece un marco fundamental para la implementación de procesos de reconversión laboral en Colombia en línea con la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral liderada por el Ministerio del Trabajo, marco que busca garantizar que los trabajadores, especialmente aquellos afectados por transformaciones estructurales y transiciones hacia sectores económicos sostenibles, tengan acceso

a formación y reconversión laboral, para lo cual se quiere articular esfuerzos interinstitucionales para la capacitación, inserción laboral y reconversión de trabajadores hacia otras actividades productivas, priorizando el desarrollo económico sostenible, la justicia social y la mitigación de impactos laborales negativos, enfoque que se materializa mediante rutas tipo como la definida en la presente resolución. Que, para el desarrollo de esta estrategia, se requiere el apoyo interinstitucional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, que de conformidad con la Ley 119 de 1994 en su artículo 1° es reconocido como un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Que a su vez, el artículo 2° *ibidem*, le encarga el deber de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Que a través de la Ley 2232 de 2022 se establecen medidas tendientes a la reducción gradual de la producción y consumo de ciertos productos plásticos de un solo uso y se dictan otras disposiciones.

Que en la Ley 2294 de 2023 que contiene el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 en sus bases conceptuales, se contemplan acciones para la reconversión laboral, formación para el trabajo y la promoción del trabajo decente, incluyendo una estrategia de cualificación y reconversión de trabajadores desde industrias altamente contaminantes y obsoletas hacia la economía productiva y de transición energética, en las cuales se debe dar prioridad a las poblaciones más afectadas por el desempleo y la informalidad, promoviendo la formación en entornos laborales, prácticas laborales, contrato de aprendizaje y la formación dual.

Que el artículo 231 de la Ley 2294 de 2023 dispone que, en desarrollo del principio de Transición Justa, deberán formularse e implementarse planes de gestión para la transición laboral en coordinación con el Ministerio del Trabajo y demás entidades del sector laboral, económico y social, lo cual justifica la adopción de una Ruta Tipo como instrumento orientador de política pública en materia de reconversión laboral sectorial y territorial.

Que en la Ley 2385 de 2024 en su artículo 4 señala que el Gobierno nacional, en coordinación con las Entidades Territoriales, tendrá un plazo de tres (3) años contados a partir de la entrada en vigencia de dicha ley, para garantizar programas efectivos de reconversión económica y laboral para las personas que se dedican a la actividad taurina y que demuestren que sus ingresos y sustento económico principal, se derivan de dichas actividades.

BORRADOR

~~Que el Decreto 4108 de 2011 en su artículo 30 señala como funciones de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, planear, programar y ejecutar, en su jurisdicción, las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control en materia de trabajo, empleo, migraciones laborales, salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las normas vigentes y las políticas, directrices y lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.~~

~~Que el Decreto 1072 de 2015, en su condición de norma reglamentaria del sector trabajo, establece lineamientos aplicables a los procesos de transición y reconversión laboral, los cuales deben armonizarse con las disposiciones de la presente resolución. En particular, los artículos 2.2.4.6.25, 2.2.4.6.27 regulan aspectos clave como la capacitación y reconversión laboral, la reubicación por condiciones de salud y la prevención del impacto de cambios tecnológicos en el trabajo y el artículo 2.2.6.11.2.4. señala que uno de los Objetivos del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) es *"apoyar los procesos de reconversión laboral a partir de la valoración de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida."*~~

Que el Decreto 977 de 2024, por el cual se reglamenta el artículo 231 de la Ley 2294 de 2023, establece la obligación de implementar planes de gestión para la transición laboral justa en los Distritos Mineros Especiales para la Diversificación Productiva, y reconoce la necesidad de que el Ministerio del Trabajo formule lineamientos orientadores de reconversión laboral en coordinación con los sectores productivos afectados.

Que la naturaleza diferenciada de los impactos laborales derivados de la transición energética, tecnológica y productiva en los diversos sectores económicos exige que los lineamientos de reconversión laboral sean sensibles a las realidades específicas de cada sector, con el fin de garantizar pertinencia técnica, protección efectiva de los derechos laborales y coherencia con los principios de equidad, enfoque diferencial y justicia social que rigen la política pública nacional.

Que, conforme a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el diálogo social y el tripartismo son procesos modernos y dinámicos que tienen una capacidad única y un gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, incluidas las relativas a la globalización, la integración regional y la transición.

Que, con el fin de contribuir en los procesos interinstitucionales orientados al cumplimiento del objetivo de las distintas leyes que se refieren a sectores económicos que se vean afectados en la empleabilidad y demanden procesos de adaptación laboral con el fin de preservar la vida, la salud y el ambiente de los trabajadores y todos los habitantes del territorio nacional, se hace necesario establecer una ruta tipo de reconversión laboral.

Que la presente Resolucion y su memoria justificativa fue publicada en la página Web del Ministerio del Trabajo en cumplimiento de los principios de participación y

concertación social, y ha sido sometida a consulta con los representantes de los trabajadores, empleadores y demás actores relevantes.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. *Objeto*. El objeto de la presente Rresolución es establecer la Ruta Tipo de Reconversión Laboral, con el propósito de proporcionar a los trabajadores y/o empleadores afectados por transformaciones culturales, políticas, socio-ambientales, tecnológicas, económicas o regulatorias una oportunidad de actualización, orientación y/o capacitación en habilidades que les permitan moverse de sectores económicos que están descontinuando sus actividades y/o integrarse en sectores productivos emergentes o en transformación, asegurando así su empleabilidad, capacidad de generación de ingresos y contribución al desarrollo económico del país.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*. Las disposiciones contenidas en esta Rresolución se aplica a todas las entidades públicas y privadas, Entidades Territoriales, las Entidades Promotoras de Salud - EPS, las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, así como a los trabajadores y empleadores que se encuentren dentro del territorio nacional y que estén involucrados en sectores económicos susceptibles a procesos de reconversión laboral debido a transformaciones culturales, políticas, socio-ambientales, tecnológicas, económicas o regulatorias. También abarca programas de formación y capacitación que se desarrollen bajo el marco de esta resolución, asegurando su alineación con las políticas nacionales de empleo y las necesidades de las dinámicas laborales.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Para los casos en los que no exista un contrato de trabajo que sustente una relación laboral, se requerirá la concurrencia de mínimo 25 personas mayores de edad que se agrupen bajo la realización de una actividad económica y que estas presenten una petición formal de reconversión laboral ante la Dirección Territorial competente, la cual deberá contener la identificación de las personas que integran y suscriben esta petición, los motivos que fundamentan la misma y los representantes según el tamaño del grupo teniendo en cuenta la tabla dispuesta en el artículo 4 de esta resolución.

TITULO I.
Comité Técnico Tripartito y mesas de concertación

Capítulo 1.
Integración Comité Técnico Tripartito

Artículo 3. ***Lineamientos, activación y coordinación de la ruta tipo de Reconversión Laboral***. La Subdirección de Promoción de la Organización Social de la Dirección de Derechos Fundamentales emitirá los lineamientos pertinentes en el marco del plan de diálogo social para la inclusión de la reconversión laboral como temática central en el marco de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Así mismo, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo se encargarán de activar las subcomisiones en el marco de sus competencias y coordinarán los espacios de diálogos que permitan la consolidación de los comités técnicos tripartitos de reconversión laboral que reunirán por sector y/o por territorio representantes de trabajadores, empleadores y entidades del gobierno para que, una vez designados los respectivos representantes, se dé el paso a la instalación y desarrollo de una mesa técnica cuya finalidad será la construcción de un acuerdo de reconversión laboral.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Parágrafo 1. En el marco de la Subcomisión Departamental de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, cuando varias empresas del mismo sector o actividad económica y varias organizaciones sindicales o grupos de trabajadores deseen construir de forma colectiva un acuerdo de reconversión laboral, dicho acuerdo solo aplicará a quienes expresamente hayan manifestado su aprobación y voluntad por escrito. La aprobación deberá constar por escrito por parte de todos los representantes designados por las empresas y por las organizaciones sindicales o de trabajadores intervinientes. El acuerdo no será extensible de manera automática a otros empleadores o trabajadores del sector que no hubieren manifestado su consentimiento

Parágrafo 2. Se entenderá que los representantes por estamentos designados ante la subcomisión serán quienes representen los intereses de la parte que los designó.

Artículo 4. ***Integración, estructura y función de los ~~c~~Comités Ttécnicos Ttripartitos***. Los C~~c~~omités Ttécnicos Ttripartitos estarán compuestos por representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, y operarán bajo los principios de representación tripartita establecidos en la Ley 278 de 1996. Dichos comités serán responsables de definir estrategias específicas para la reconversión laboral, incluyendo capacitación y recualificación de trabajadores, así como la identificación y asignación de recursos de financiamiento privado y/o público, según capacidad y competencia legal de cada actor, para la implementación de estos procesos.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Dio formato: Fuente: Cursiva

Para efectos de la designación de sus representantes en los Comités Técnicos Tripartitos y demás espacios de concertación, se entenderá que los trabajadores, incluyendo sus organizaciones sindicales, deberán acordar dicha representación mediante mecanismos de consenso y participación democrática, en el marco del respeto por la libertad sindical y la autonomía organizativa, garantizando la

pluralidad y la legitimidad de los voceros designados para los procesos de reconversión laboral.

La designación de representantes por cada estamento tripartito deberá corresponder a los siguientes criterios:

Tamaño de Empresa (De conformidad con lo establecido en art. 2° Ley 590 de 2000)	No. representante máximo por estamento
0 – 10 trabajadores (Micro)	1
11 – 50 trabajadores (Pequeña)	2
51 – 200 trabajadores (Mediana)	3
Más de 200 trabajadores (Grande)	4

Artículo 5. ***Reglamentación y operaciones de los Ccomités***. Cada Ccomité Ttécnico Ttripartito desarrollará un reglamento operativo en un máximo de un (1) mes desde su constitución, que facilitará la coordinación efectiva y la toma de decisiones. Estos reglamentos deberán establecer procedimientos claros para la concertación, planeación e implementación de procesos de reconversión laboral, garantizando la participación de todos los sectores.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Parágrafo 1. Parte de este reglamento podrá concertar la participación de invitados externos al Comité Técnico Tripartito para que estos contribuyan en la construcción y/o implementación del Acuerdo Final de Reconversión Laboral.

Parágrafo 2. Las instituciones de educación superior podrán participar como entidades asesoras en los Ccomités Ttécnicos Ttripartitos, ofreciendo programas de formación avanzada y certificación que respondan a las necesidades de reconversión laboral en sectores estratégicos.

Artículo 6. ***Supervisión y evaluación***. Las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en articulación con la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, orientarán y supervisarán la implementación de los procesos y estrategias definidas por los comités técnicos tripartitos, asegurándose de que estas se alineen con las directrices nacionales y los objetivos de las políticas laborales concertadas. Se realizarán evaluaciones periódicas para ajustar y mejorar las estrategias según sea necesario, promoviendo una mejora continua en la gestión de la reconversión laboral.

Dio formato: Fuente: Cursiva

El Ministerio del Trabajo brindará asistencia técnica y, cuando sea posible, apoyo para la cofinanciación de procesos a las Subcomisiones Departamentales y demás instancias que participen en la implementación de esta Ruta Tipo de Reconversión Laboral, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal y organizacional.

Capítulo 2.
Mesas de concertación del acuerdo de reconversión

Artículo 7. *Participación integral en las mesas de concertación para la reconversión laboral*. Las Mesas de Concertación para la Reconversión Laboral, formadas y coordinadas por el Comité Técnico Tripartito, y desarrolladas por fuera de las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, contemplarán la participación de manera activa de dependencias y entidades del sector Trabajo, para asegurar una planificación y ejecución adecuada de los procesos de reconversión laboral:

Dio formato: Fuente: Cursiva

a) **Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar:** Promover, en conjunto con las entidades territoriales competentes, los lineamientos de política, planes y programas que permitan fomentar la empleabilidad, el emprendimiento de proyectos productivos que fomenten la creación de empleos, así como también generar la caracterización de los sectores y tendencias laborales para proporcionar insumos esenciales que orienten las acciones de reconversión laboral, como puede ser la socialización de los estudios de brechas de capital humano.

b) **Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo:** Brindar apoyo en la caracterización de los sectores y sus procesos de reconversión, así como de los perfiles de los trabajadores en tales sectores y procesos. Así mismo, también realizará la orientación a estas mesas de concertación en materia de regulación laboral, formas de vinculación laboral, para proporcionar insumos esenciales que orienten las acciones de reconversión laboral.

c) **Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral:** Responsable de construir boletines de caracterización para los sectores priorizados, que servirán de base para guiar las iniciativas de reconversión.

d) **Grupo de Políticas Activas de Empleo de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar:** Desarrollará documentos de lineamientos técnicos sectoriales, incluyendo recomendaciones de política y acciones específicas a implementar, que funcionarán como marco de referencia para la reconversión en los diferentes sectores laborales.

e) **Subdirección de Subsidio Familiar:** Participará activamente en las mesas para informar y socializar el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) y detallar las condiciones para su acceso.

f) **Oficina Asesora Jurídica:** Revisará todas las propuestas y documentación relacionadas con la reconversión laboral para evaluar el marco legal y reglamentario, asegurando la correcta definición de competencias y la alineación con las normativas vigentes.

g) **Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA:** Podrá participar como invitado en la mesa técnica de concertación del acuerdo de reconversión laboral a fin de emitir orientaciones, lineamientos y viabilizar las acciones, en el marco de su competencia y su funcionalidad.

h) **Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE:** Coordinará esfuerzos con las demás direcciones y unidades para facilitar la inserción laboral de los trabajadores reconvertidos, asegurando que tengan acceso a las oportunidades de empleo generadas a partir de los nuevos requerimientos de las dinámicas laborales, a través de la red de prestadores del SPE.

Artículo 8. ***Socialización de beneficios en el marco de la reconversión laboral.*** En el marco de las mesas de concertación se socializará tanto a empleadores como a trabajadores, los beneficios/ incentivos que puedan tener relación con estos procesos:

Dio formato: Fuente: Cursiva

Instrumentos e incentivos	En el ámbito de la reconversión laboral en Colombia
Incentivos fiscales	Ley 2040 de 2020 art. 2° – La cual tiene por objeto impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión y el empleador puede deducir del impuesto de renta
Incentivos Económicos	Decreto 533 de 2024 y Resolución 2200 de 2024, programa Empleos para la Vida – Incentivo económico que se entrega a empleadores que contraten población con discapacidad, jóvenes, mujeres y hombres mayores de 28 años
Incentivos Reputacionales	• Ley 2040 de 2020 art. 7° / Resolución 3190 de 2022 y Resolución 5129 de 2023: Sello amigable adulto mayor • Ley 2208 de 2022 art. 4°: Sello segundas oportunidades
Mecanismo de Protección al Cesante - MPC	Ley 1636 de 2013 y Ley 2225 de 2022 / Decreto 2852 de 2013: Crean y reglamentan el MPC, el cual garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, manteniendo el acceso a salud, el ahorro a pensiones, su subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral.

Tabla con formato

BORRADOR

Programa Colombia Mayor	Decreto 1833 de 2016: Dirigido a los adultos mayores que se encuentran desamparados, que no cuentan con una pensión, viven en la indigencia o en pobreza extrema y se le entrega un subsidio económico mensual al vinculado.
Exoneración de pagos de contribuciones especiales CTAs	Ley 1233 de 2008 y Decreto 3553 de 2008: Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado que facturen no más de 435 SMMLV anuales serán exoneradas del pago de Contribuciones Especiales
Otros Incentivos Fiscales	• Ley 2010 de 2019: Deducción en renta por contratar jóvenes menores de 28 años en su primer empleo • Ley 1257 de 2008 art. 23: Deducción en renta por contratación Mujeres Víctimas de Violencia Comprobada • Ley 361 de 1997 y Decreto 019 de 2012: Deducción por contratación personas con Discapacidad
Para personas con limitación contratadas podrán:	• Preferencia en procesos de licitación • Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales • Tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo destinados al manejo de personas con limitación

Artículo 9. *Planificación y Desarrollo de las Actividades de las Mesas de Concertación*. La Mesa de Concertación para la Reconversión Laboral se encargará de la concertación, planificación y estructuración del documento de Acuerdo Final de Reconversión Laboral, estableciendo como mínimo los siguientes acápites para su implementación:

Dio formato: Fuente: Cursiva

1. **Cronograma:** Se elaborará un cronograma detallado de todas las actividades relacionadas con la reconversión laboral.
2. **Acciones por responsables:** Se definirán y asignarán las acciones específicas y los responsables por parte de los actores públicos y privados, según capacidad y competencia legal de cada actor, que se comprometan en el marco del acuerdo. Este proceso deberá asegurar que cada acción tenga un responsable claro y definido para su ejecución.
3. **Presupuesto:** Se determinará y aprobará el presupuesto necesario para llevar a cabo las acciones de reconversión laboral. La definición del presupuesto deberá realizarse identificando y asignando los recursos públicos y/o privados, según capacidad y competencia legal de cada actor,

necesarios por cada uno de los responsables de las respectivas acciones para la efectiva implementación de las actividades planificadas.

4. **Identificaciones de Participantes:** Se realizará la identificación de todos los participantes sujetos de reconversión con todos sus datos de contacto e identificación para su participación en el marco de estos procesos. Esta identificación deberá completarse garantizando la participación adecuada de todas las partes interesadas e intervenidas por la reconversión laboral.

En los casos en que las actividades de reconversión laboral correspondan a sectores económicos o culturales que, por su naturaleza, puedan generar afectaciones significativas en el bienestar emocional, social o cultural de los trabajadores, el Acuerdo Final de Reconversión podrá incluir, como parte de las acciones a planificar, estrategias de acompañamiento psicosocial, educativo y cultural, en coordinación y sujeto a aprobación por las entidades públicas y privadas competentes, a fin de promover la estabilidad emocional y la integración social y económica de los trabajadores reconvertidos

Artículo 10. ***Acuerdo Final de Reconversión***. El Acuerdo Final de Reconversión establecerá las bases definitivas para las acciones de reconversión laboral, incluyendo el desarrollo de cronogramas detallados, la asignación de acciones y responsables, la determinación de los presupuestos necesarios y la identificación de los participantes. Estos elementos se desarrollarán y aprobarán por parte de los representantes de cada estamento del comité técnico tripartito en un plazo máximo de seis (6) meses desde la constitución de cada Mesa de Concertación.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Parágrafo. El acuerdo final de reconversión entrará en vigor previa aprobación por parte de la Oficina Asesora Jurídica.

TITULO II.
Ejecución del acuerdo final de reconversión

Capítulo 1.
Coordinación Técnico – Empresarial

Artículo 11. ***Planeación y Articulación de Servicios de Acompañamiento Empresarial.*** Una vez suscrito el acuerdo final de reconversión laboral**,** la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo en un plazo máximo de dos (2) semanas, dará traslado oportuno a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, para que esta se encargue de liderar la planeación y articulación de los servicios de acompañamiento empresarial destinados a facilitar la reconversión laboral. Estas actividades deberán iniciarse dentro de un plazo de un (1) mes desde que se hace el traslado a las Direcciones respectivas, asegurando que todos los sectores implicados estén debidamente informados y coordinados.

Dio formato: Fuente: Cursiva

También desarrollarán e implementarán servicios de acompañamiento empresarial que se extenderán por el tiempo que se definan. Estos servicios estarán enfocados en proporcionar asistencia técnica y estratégica a las empresas para la integración efectiva de prácticas de reconversión laboral.

Asimismo, garantizarán la comunicación oportuna de los compromisos concertados en materia de reconversión laboral a las empresas implicadas. Este proceso incluirá la divulgación de propuestas formativas y estrategias de acompañamiento empresarial adecuadas para el contexto y necesidades de cada sector.

Artículo 12. ***Participación en el acompañamiento para la planeación de los Servicios de Formación a las empresas.*** La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo participará en la orientación y acompañamiento a la ejecución de las estrategias formativas diseñadas específicamente para los trabajadores en proceso de reconversión. Este compromiso incluirá la realización de sesiones formativas y talleres prácticos que correspondan con los requerimientos de las industrias y los objetivos de desarrollo profesional de los trabajadores.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 13. ***Supervisión y monitoreo.*** La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo colaborará estrechamente en la supervisión y aseguramiento del cumplimiento de los derechos laborales durante el proceso de reconversión laboral. Esta dirección se encargará de monitorear que todas las actividades y formaciones cumplan con las normativas de protección al trabajador.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 14. ***Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.*** La Dirección de Riesgos Laborales participará en las Mesas de Concertación para proporcionar capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la normativa vigente para los entornos laborales creados por la reconversión.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Así mismo las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en el marco de sus competencias adelantara las gestiones necesarias para realizar apoyo, asesoría y desarrollo las actividades de promoción y prevención, capacitación, entrenamiento y asistencia en reincorporación laboral y ocupacional al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normativa vigente para los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

Parágrafo. Cuando exista reconversión laboral por causa de una afectación a la salud por exposición al trabajo que desarrolla se tendrá en cuenta las normas y criterios en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 15. ***Involucramiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje Empresarial - UVAES.*** Las Unidades Vocacionales de Aprendizaje Empresarial desarrollarán y ofrecerán cursos y programas formativos que estarán directamente

Dio formato: Fuente: Cursiva

Dio formato: Fuente: Cursiva

alineados con las necesidades identificadas en los procesos de reconversión laboral, promoviendo la actualización y mejora de las habilidades laborales.

Adicionalmente, adaptarán y aplicarán una metodología de gestión del talento humano por competencias, específicamente diseñada para alinear las habilidades de los trabajadores con las necesidades emergentes de las dinámicas laborales. Esta metodología se implementará inicialmente en formato piloto en sectores clave identificados en la ruta de reconversión, evaluando su efectividad y ajustándola según sea necesario.

Artículo 16. *Acompañamiento Empresarial en Gestión y Colocación de Vacantes*. El Servicio Público de Empleo (SPE) a través de la Aagencia Ppública de Eempleo (APE) del SENA y demás prestadores autorizados del SPE, articulará el acompañamiento empresarial en el marco de la ruta de empleabilidad y los servicios de gestión y colocación de empleo autorizados a los prestadores.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 17. *Participación de la Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL)*. De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 567 de 2014, la Red Nacional de Formalización Laboral se encargará del acompañamiento y capacitación a las empresas para promover la formalización.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 18. *Coordinación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE)*. Esta entidad coordinará esfuerzos con las demás direcciones y unidades para facilitar la inserción laboral de los trabajadores reconvertidos a través de la red de prestadores del SPE, asegurando que tengan acceso a las oportunidades de empleo generadas a partir de los requerimientos del mercado laboral.

Dio formato: Fuente: Cursiva

También proporcionará lineamientos específicos a la red de prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) para optimizar la gestión empresarial en el contexto de la reconversión laboral.

Capítulo 2.
Coordinación Técnico – Institucional con los Servicios Territoriales

Artículo 19. *Coordinación Técnico-Institucional para Servicios Territoriales en Reconversión Laboral*. En situaciones donde se planifiquen servicios empresariales o en los casos en los que no existan empresas que requieran procesos de reconversión laboral al interior de unidades productivas, la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo informará al Grupo de Asistencia Técnica Territorial - GATT dentro de un plazo de dos (2) semanas. La Dirección de Empleo (GATT) será responsable de implementar una coordinación técnico-institucional efectiva para los servicios territoriales, asegurando la comunicación y el traslado oportuno de los compromisos concertados en materia de

Dio formato: Fuente: Cursiva

BORRADOR

reconversión laboral. La planeación e implementación de las acciones y/o servicios que se contemplan por parte de las diferentes dependencias del sector trabajo se realizarán con sujeción a los Planes de adquisición y Proyectos de Inversión de las respectivas dependencias y/o entidades que las tengan a su cargo. Estas direcciones garantizarán que todos los compromisos relevantes se comuniquen adecuadamente a la Subdirección de Gestión Territorial, facilitando así una gestión coordinada y eficiente de los servicios de reconversión laboral en los territorios**.**

Artículo 20. *Planeación y Articulación de Servicios Territoriales*. La Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, a través del Grupo de Asistencia Técnica Territorial - GATT, coordinará la planeación y articulación de los servicios territoriales para la reconversión laboral. , Para el control y seguimiento de los compromisos establecidos en los territorios, las diferentes dependencias y entidades participantes en los servicios territoriales remitirán reporte de sus acciones a los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, garantizando un seguimiento efectivo y sistemático de las acciones.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 21. *Transferencia de Conocimiento a Prestadores del SPE*. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), en articulación con el Ministerio de Trabajo (Grupo de Asistencia Técnica Territorial GATT), facilitará la transferencia de conocimiento a los prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) en los territorios donde se desarrollen los acuerdos de reconversión laboral. Esta transferencia estará directamente relacionada con las acciones para la reconversión laboral y se articulará a través de las estrategias y planes desarrollados por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo. El objetivo será asegurar que los prestadores del Servicio Público de Empleo (SPE) estén plenamente capacitados y equipados para implementar eficazmente las iniciativas de reconversión laboral en sus respectivos territorios en el marco de sus competencias como prestadores autorizados del SPE.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 22. *Desarrollo de Servicios Territoriales para la Reconversión Laboral*.

Dio formato: Fuente: Cursiva

En un plazo de ocho semanas, las Direcciones de Empleo (GATT), Derechos Fundamentales, Equipo de Género, Inspección, Vigilancia y Control (IVC), y Riesgos Laborales implementarán servicios territoriales diseñados para fortalecer los procesos de reconversión laboral. Estas actividades incluirán:

1. **Asistencia Técnica Territorial:** El Grupo de Asistencia Técnica Territorial (GATT) de la Dirección de Empleo coordinará en el territorio una serie de actividades y servicios que promoverán los procesos de orientación de la reconversión laboral. Estas actividades estarán orientadas a asegurar la inclusión de la reconversión laboral en los planes de desarrollo territorial para facilitar el seguimiento y la identificación de lineamientos para intervenciones en los municipios.

2. **Monitoreo de Compromisos:** Las dependencias y entidades del sector trabajo, reportarán sus acciones a los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo. Estos subcomités realizarán un monitoreo permanente de los compromisos en materia de reconversión laboral garantizando un seguimiento efectivo y sistemático de las acciones del sector trabajo que en estos acuerdos se contemplen. Entendido lo anterior, serán los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo quienes reportarán a la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio del Trabajo los informes de seguimiento de la ejecución de los acuerdos de reconversión laboral suscritos en sus respectivos departamentos.

3. **Actividades de Promoción y Prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:** La Dirección de Riesgos Laborales por medio de las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Hidrocarburos, Minero, de la Pequeña y Mediana empresa proporcionaran programas de difusión de información en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la normativa vigente para los entornos laborales creados por la reconversión. Así mismo, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en el marco de sus competencias adelantara las gestiones necesarias para realizar apoyo, asesoría y desarrollo las actividades de promoción y prevención conforme a la normativa vigente de sus afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

4. **Servicios de gestión y colocación SPE:** El servicio Público de Empleo garantizará el acceso a los servicios de gestión y colocación de empleo, para lo cual la UAESPE gestionará con la Red de Prestadores del SPE la prestación de los servicios de la ruta de empleabilidad (registro, orientación, preselección y remisión).

5. **Verificación de Capacidades y Oferta Formativa:** El SENA llevará a cabo una evaluación exhaustiva de las capacidades de los 118 centros de formación distribuidos a lo largo del país. Basado en los requerimientos sectoriales y el análisis de las brechas de capital humano, se ofertarán programas de formación profesional integral. La planeación y ejecución de esta oferta formativa estarán orientadas a cerrar las brechas de habilidades identificadas y a potenciar la empleabilidad de los trabajadores.

6. **Fortalecimiento de la Reconversión Laboral a través de la Evaluación y Certificación de Competencias y la Gestión y Colocación de Vacantes.** El SENA, a través de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (DSNFT), adelantará procesos de evaluación y certificación de competencias laborales para la población caracterizada en la reconversión laboral. Este esfuerzo contemplará acciones en sectores como el asbesto, transición energética, reindustrialización y plásticos de un solo uso, entre otros. Estos procesos requerirán la caracterización precisa de la población

incluyendo su género, su estado de salud, ubicación, el Marco Nacional de Cualificaciones (NSCL) a certificar, el tiempo de ejecución y los recursos disponibles para asegurar una ejecución efectiva.

La Agencia Pública de Empleo del SENA facilitará la **gestión y colocación de vacantes** para los buscadores de empleo a través de ferias y microferias de empleo que pueden desarrollarse en las 33 regionales del país, donde se podrá contar con la participación de otros prestadores del SPE autorizados en dichos territorios

El SENA se basará en la caracterización de los perfiles de los trabajadores realizada por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo para orientar las acciones de formación, certificación y reconversión laboral.

Parágrafo. Se tendrá en cuenta las transformaciones económicas, tecnológicas, industrial, comercial y agroindustrial, que requieran de reconversión laboral a partir de las fuentes reglamentadas y las que establezca para las competencias y la gestión y colocación de vacantes.

Capítulo 3.
Coordinación Técnico-formativa de Servicios de Formación

Artículo 23. ***Coordinación y Comunicación de Compromisos en Materia de Reconversión Laboral***. Con base en la información reportada por el Observatorio de Conflictividad Sociolaboral y el equipo de diáalogo social de la Ssubdirección de Promoción de la Organización Social, la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo será responsable de garantizar el traslado oportuno de la información relativa a los compromisos concertados en materia de reconversión laboral a la Dirección de Movilidad, al Equipo de Género, al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y a la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UNIDAD SOLIDARIA). Esta comunicación deberá realizarse dentro de un período de dos semanas desde la fecha de concertación de los compromisos al respecto, con el objetivo de facilitar la coordinación técnico-formativa de los servicios de formación y asegurar una implementación efectiva y coherente de las iniciativas de reconversión laboral.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Este proceso implicará la entrega de informes detallados y documentos de apoyo que describan los compromisos adquiridos, las metas establecidas y los plazos para la ejecución de las actividades relacionadas con la reconversión laboral. Además, se espera que cada entidad receptora de esta información tome las medidas necesarias para adaptar sus operaciones y estrategias de acuerdo con los compromisos informados, contribuyendo así al éxito general de los esfuerzos de reconversión laboral.

Artículo 24. ***Planeación y Articulación de Servicios de Formación para la Reconversión Laboral***. Con el propósito de fortalecer las competencias laborales necesarias para la reconversión laboral, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo desarrollará y articulará servicios de formación que cumplan con los lineamientos establecidos para este fin. Este proceso debe completarse en un periodo de cuatro semanas a partir de la promulgación de este artículo. Estos servicios incluirán el diseño o ajuste e implementación de módulos formativos específicos, adaptados a las necesidades emergentes en las dinámicas laborales y las prioridades del sector. Se pondrá especial énfasis en los sectores identificados como críticos en la estrategia nacional de reconversión laboral.

Dio formato: Fuente: Cursiva

La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo remitirá las propuestas de necesidades de capacitación para los Inspectores de Trabajo, que deberán incluir recomendaciones para incorporar módulos de capacitación sobre técnicas y estrategias de inspección en el contexto de la reconversión laboral en el Campus Virtual, siempre que esto sea pertinente y viable, al Grupo de Gestión de Entrenamiento y Análisis de la Inspección del Trabajo de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial (IVC y GT), para que este Grupo realice el análisis de la propuesta y determine las acciones pertinentes con base en esta.

La implementación de estos módulos formativos será supervisada por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, asegurando que se ajusten a los estándares de calidad educativa requeridos y que respondan efectivamente a las necesidades del personal de inspección, por medio de evaluaciones periódicas para ajustar los contenidos y métodos de entrega según las retroalimentaciones recibidas y los resultados obtenidos.

La planeación e implementación de las acciones y/o servicios que se contemplen por parte de las diferentes dependencias del sector trabajo se realizarán con sujeción a los Planes de adquisición y Proyectos de Inversión de las respectivas dependencias y/o entidades que las tengan a su cargo.

Artículo 25. ***Análisis y Ajuste de la Propuesta Formativa Basada en los catálogos existentes de estudios de Brechas de Capital Humano***. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, en colaboración con el Grupo de Gestión de Competencias Laborales del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), llevará a cabo un análisis detallado de los estudios sobre brechas de capital humano. Estas sesiones contarán con la participación de representantes del sector productivo, la academia y el ~~g~~Gobierno, quienes están vinculados a las Mesas Sectoriales relevantes, dentro de estas sesiones se incluirá el análisis y la validación de los estudios de brechas de capital humano asegurando que la propuesta formativa sea integral y alineada con las necesidades transversales de las dinámicas laborales.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Los resultados de los estudios de brechas de capital humano serán socializados ampliamente en reuniones de consejos ejecutivos, consejos sectoriales y otros eventos relevantes.

Artículo 26. ***Programación de Servicios de Formación en Apoyo a la Reconversión Laboral y Direccionamiento a Servicios de Gestión y Colocación***. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en estrecha colaboración con la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo, llevará a cabo la caracterización de la población objetivo de la reconversión laboral para determinar necesidades específicas de formación, orientación, y gestión y colocación de vacantes. Esta caracterización utilizará como insumos la base de datos construida con ocasión del proceso de identificación de participantes en el marco de la mesa de concertación del Acuerdo Final, y guiará la oferta de servicios en las regionales y centros de formación priorizados dentro de la ruta de reconversión laboral. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) validará si la formación propuesta será implementada en las empresas con componentes de movilidad y se articulará con la UAESPE para direccionar a los servicios de gestión y colocación de vacantes.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Se cruzarán los resultados de los estudios de brechas de capital humano con los catálogos de formación existentes para asegurar que los programas de formación y certificación respondan efectivamente a las necesidades de las dinámicas laborales y los sectores específicos incluidos en la ruta de reconversión laboral.

El SENA y demás actores involucrados en los compromisos de formación de reconversión laboral revisarán la oferta de formación cerrada y, de ser necesario, realizarán ajustes para mantener la flexibilidad en la respuesta a las necesidades emergentes de las dinámicas laborales.

Artículo 27. ***Promoción de Asociatividad Solidaria para el Desarrollo Integral y la Reconversión Laboral*****.** La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias (UNIDAD SOLIDARIA) será responsable de recopilar y analizar información sobre la población caracterizada y las actividades programadas en el marco de la reconversión laboral. En colaboración con los grupos misionales de la Dirección de Desarrollo y otras entidades relevantes, se identificarán territorios prioritarios donde la asociatividad solidaria pueda ser más efectiva y pertinente.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Se diseñarán e implementarán programas específicos que incluyan:

1. **Capacitación y sensibilización**: Talleres, seminarios y proyectos colaborativos enfocados en conceptos y prácticas de asociatividad solidaria.
2. **Fortalecimiento organizacional**: Apoyo en la creación y consolidación de organizaciones solidarias.
3. **Integración territorial**: Articulación de estas organizaciones con estrategias locales de desarrollo y reconversión laboral.

La efectividad de estas intervenciones será monitoreada a través de indicadores de seguimiento, y los resultados serán reportados periódicamente, permitiendo ajustes para maximizar su impacto en el desarrollo territorial y la calidad de vida de la población.

Artículo 28. *Servicios de Formación para la Reconversión Laboral*. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, en coordinación con el SENA y la UNIDAD SOLIDARIA, será responsable de desarrollar e implementar servicios de formación alineados con las necesidades de las dinámicas laborales y las directrices de reconversión laboral. Estos servicios deberán ser diseñados para abordar:

Dio formato: Fuente: Cursiva

1. **Brechas de capital humano** en sectores críticos que por su realidad y/o compromisos normativos asociados demandes el análisis de brechas de capital humano.
2. **Habilidades técnicas y blandas** requeridas para la inserción laboral y el emprendimiento.

La implementación de estos programas estará sujeta a los diagnósticos, trámites y asignaciones presupuestales pertinentes. La Dirección de Movilidad será también responsable de la divulgación amplia de la oferta formativa, incluyendo detalles sobre su estructura, objetivos y beneficios.

Artículo 29. *Apoyo al Emprendimiento y Formación Integral*. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) dispondrá de la *"Ruta Emprendedora"* a la población objeto de la presente Rresolución para el apoyo al emprendimiento, compuesta de las siguientes fases:

Dio formato: Fuente: Cursiva

1. Orientaciones y entrenamientos para fortalecer las habilidades blandas de los emprendedores.
2. Bootcamps en la creación y validación de modelos e ideas de negocios sostenibles.
3. Acompañamiento en la formulación de planes de negocio.
4. Acompañamiento en la creación y puesta en marcha de las empresas (primer año de acompañamiento).
5. Fortalecimiento Empresarial.

La Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo encargada de la caracterización de la población, en conjunto con la base de datos de participantes que se genere como parte del acuerdo de reconversión laboral se articulará con el SENA para la identificación de las personas interesadas en acceder a la ruta de emprendimiento.

TITULO III.

Seguimiento y ejecución de las rutas de servicios de reconversión

Capítulo 1.
Monitoreo y seguimiento de los servicios de acompañamiento y vigilancia empresarial

Artículo 30. ***Funciones del Comité Técnico de Reconversión Laboral en el Monitoreo y seguimiento de los servicios de acompañamiento y vigilancia empresarial.*** El Comité será responsable de supervisar y evaluar el desempeño de los servicios de acompañamiento empresarial. Esto incluye, pero no se limita a, la evaluación de la eficacia de las estrategias implementadas para apoyar a las empresas en la adaptación a nuevas realidades económicas y laborales, así mismo se encargará de coordinar las actividades entre diversas agencias y sectores involucrados, asegurando una intervención coherente y coordinada.

Dio formato: Fuente: Cursiva

El Comité implementará un sistema de seguimiento que incluirá indicadores de desempeño, mecanismos de reporte regular y evaluaciones periódicas, realizando informes trimestrales que documentarán los avances y retos de los servicios de acompañamiento, los cuales serán revisados y discutidos dentro del Comité para tomar acciones correctivas cuando sea necesario.

Además de las evaluaciones rutinarias, el Comité realizará evaluaciones anuales para medir los resultados a largo plazo de los programas de acompañamiento y vigilancia empresarial en la reconversión laboral.

Artículo 31. ***Reporte de Acciones y Responsabilidades de las Direcciones de Derechos Fundamentales y de Movilidad y Formación para el Trabajo.*** En el marco de los procesos de reconversión laboral, la Dirección de Derechos Fundamentales deberá compilar y presentar informes detallados sobre las acciones realizadas en el ámbito de sus responsabilidades, incluyendo, pero no limitándose a la protección de derechos laborales, la promoción de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral. Estos informes deberán ser presentados trimestralmente al Ministerio de Trabajo.

Dio formato: Fuente: Cursiva

La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo será responsable de reportar las iniciativas y programas desarrollados para promover la movilidad laboral y la formación profesional. Dichos informes deberán cubrir la eficacia de los programas de capacitación, los resultados de las iniciativas de movilidad laboral, y cómo estos contribuyen a mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Los informes de ambas direcciones deben incluir análisis cuantitativos y cualitativos de las actividades realizadas, evaluaciones de resultados, y recomendaciones para futuras acciones. Cada informe debe especificar los objetivos alcanzados, los recursos utilizados, y los desafíos enfrentados durante el período reportado.

Parágrafo. Una vez presentados estos informes, los mismos serán revisados por un comité evaluador interno del Ministerio del Trabajo, que proporcionará retroalimentación y orientaciones para la optimización de futuras acciones y programas.

Con el fin de mantener la transparencia y fomentar la participación pública, los informes consolidados serán publicados en el sitio web del Ministerio del Trabajo tras su revisión y aprobación final, permitiendo así que la ciudadanía tenga acceso a la información sobre las actividades y logros de estas direcciones.

Artículo 32. *Procedimientos de Reporte de Acciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)*. El SENA, mediante su oficina de planeación deberá reportar periódicamente a la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio del Trabajo sobre las actividades y proyectos ejecutados en el ámbito de su accionar y demás actores involucrados en los procesos de formación, direccionamiento a servicios de gestión y colocación, y fomento del emprendimiento y la innovación. Los informes deben detallar los objetivos alcanzados, recursos empleados, impacto generado, y los desafíos enfrentados, proporcionando una visión clara de la contribución del SENA al desarrollo laboral y económico del país.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Los informes serán presentados de manera trimestral y al cierre de cada año fiscal. Cada informe trimestral deberá ser enviado a la dirección ejecutiva del SENA y a los ministerios supervisores para su revisión y aprobación. Los informes deberán ser elaborados siguiendo un formato estandarizado que facilite la comparación de datos y el análisis longitudinal de la información.

Parágrafo. Los informes presentados serán objeto de una revisión por parte de la oficina asesora de planeación del Ministerio del Trabajo, que podrá incluir expertos externos cuando sea necesario. Este comité será responsable de validar la información, evaluar el progreso hacia las metas establecidas, y hacer recomendaciones para mejorar las operaciones y estrategias futuras del SENA.

Una vez aprobados, los informes serán publicados en el portal oficial del SENA y otros medios adecuados para asegurar la accesibilidad pública. Esto promoverá la transparencia y permitirá a los interesados monitorear y evaluar las actividades del SENA.

Artículo 33. *Reporte de Acciones de acompañamiento empresarial de la Unidad Administrativa Especial de Servicio Público de Empleo (UAESPE)*. La UAESPE será responsable de documentar de manera detallada todas las actividades de acompañamiento empresarial que se comprometen a ejecutar. Esto incluye la planificación, ejecución y evaluación de dichas actividades, asegurando que todas las acciones de acompañamiento empresarial estén alineadas con las necesidades de las dinámicas laborales.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Los informes deben ser elaborados y presentados trimestralmente a la dirección general de la UAESPE, a la Oficina asesora de Planeación de Ministerio del Trabajo y a los organismos supervisores correspondientes, los informes deberán contener detalles sobre los objetivos de acompañamiento empresarial establecidos, los resultados alcanzados, los recursos utilizados, y las dificultades o desafíos encontrados durante el periodo reportado.

Parágrafo. La UAESPE deberá revisar los informes para identificar áreas de mejora y si es necesario implementar las acciones necesarias que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Para garantizar la transparencia, los informes aprobados serán publicados en el sitio web oficial de la UAESPE y otros medios adecuados para asegurar el acceso público a la información sobre las actividades de acompañamiento empresarial realizadas.

Capítulo 2.
Monitoreo y seguimiento de esfuerzos de articulación Interinstitucional Nacional y Territorial

Artículo 34. ***Funciones del Comité Técnico de Reconversión Laboral en el Monitoreo y Seguimiento de los Esfuerzos de Articulación Interinstitucional Nacional y Territorial*****.** El Comité Técnico de Reconversión Laboral del Ministerio del Trabajo será el encargado de supervisar y evaluar los esfuerzos de articulación interinstitucional, coordinándose con las diferentes entidades gubernamentales y territoriales para asegurar una implementación eficaz y coherente de las políticas de reconversión laboral.

Dio formato: Fuente: Cursiva

El comité deberá implementar un sistema de seguimiento que permita evaluar el progreso y la efectividad de las iniciativas interinstitucionales, realizando evaluaciones periódicas, que incluirán la recolección y análisis de datos, para medir el impacto de las acciones de articulación en la reconversión laboral.

Lo anterior debe ser presentado en informes semestrales que serán presentados ante el Ministerio del Trabajo y otras entidades involucradas, detallando los avances, los desafíos encontrados y las recomendaciones para futuras acciones, los cuales deberán ser accesibles al público para mantener la transparencia y permitir la participación y retroalimentación.

Artículo 35. Reporte de Acciones de la Dirección de Riesgos Laborales. La Dirección de Riesgos Laborales deberá elaborar y presentar un informe detallado de todas las actividades y medidas adoptadas en el marco de sus funciones, incluyendo la gestión de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en el marco de sus competencias, así como, los resultados logrados en términos del

control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas de accidentes y enfermedades laborales como resultado de sus medidas de prevención

Se deben presentar un informe anual al Comité Técnico de Reconversión Laboral y semestral a los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo, detallando todas las acciones realizadas, los resultados obtenidos y las recomendaciones para futuras intervenciones.

El Comité Técnico de Reconversión Laboral supervisará el cumplimiento de las acciones reportadas por la Dirección de Riesgos Laborales, así como la gestión de las Administradoras de Riesgos, evaluando su impacto en la mejora de las condiciones laborales, la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Artículo 36. ***Reporte de Acciones de la Dirección de Derechos Fundamentales.*** Los informes deberán presentarse semestralmente a la Oficina asesor de Planeación de Ministerio del Trabajo y deberán incluir evaluaciones detalladas de las iniciativas llevadas a cabo, los resultados obtenidos y cualquier desafío enfrentado durante el período de reporte, detallando las actividades realizadas en áreas tales como la promoción y protección de los derechos laborales, intervenciones en casos de discriminación en el lugar de trabajo, y otras tareas relevantes a su mandato.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 37. ***Reporte de Acciones de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo***. Los informes de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo se realizarán cada semestre a la Oficina asesor de Planeación de Ministerio del Trabajo y deben reflejar las actividades realizadas, los logros alcanzados y los obstáculos encontrados en la ejecución de sus programas y proyectos, el cual deberá incluir una descripción de los programas de capacitación ejecutados, los esfuerzos de movilidad laboral gestionados, y la colaboración con entidades regionales y locales para mejorar la empleabilidad y adaptabilidad de los trabajadores a las nuevas condiciones de las dinámicas laborales.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 38. ***Reporte de Acciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)***. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA deberá presentar informes semestralmente a la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio del Trabajo y deberán reflejar de manera detallada las actividades llevadas a cabo en cada período de reporte. Cada informe incluirá una descripción exhaustiva de las iniciativas realizadas en áreas tales como capacitación técnica y tecnológica, innovación en métodos formativos, intervenciones en zonas de alta necesidad de capacitación laboral, así como cualquier colaboración interinstitucional relevante.

Dio formato: Fuente: Cursiva

BORRADOR

Estos informes deben ser utilizados como base para la mejora continua de los programas y estrategias del SENA, garantizando así que la entidad responde efectivamente a las dinámicas cambiantes del entorno laboral y educativo.

Artículo 39. ***Reporte de Acciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE)***. El reporte de Acciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) deberá presentarse de manera semestral a los Subcomités Departamentales de Gestión y Desempeño del Sector Trabajo para mantener un seguimiento continuo y oportuno de las actividades, el cual deberá incluir una descripción detallada de las acciones realizadas, incluyendo iniciativas de apoyo a la búsqueda de empleo, actividades de orientación laboral, y cualquier otro esfuerzo relevante que contribuya al desarrollo laboral y económico de las regiones involucradas.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Además de reportar las acciones, la UAESPE evaluará el resultado de estas iniciativas, reportando los resultados obtenidos y las áreas de mejora identificadas, con el fin de ajustar y optimizar las estrategias de intervención territorial.

Capítulo 3.
Monitoreo y seguimiento de servicios de orientación y acompañamiento formativo

Artículo 40. ***Funciones del Comité Técnico de Reconversión Laboral en el Monitoreo y seguimiento de servicios de orientación y acompañamiento formativo.*** El Comité Técnico de Reconversión Laboral será responsable de implementar y supervisar un sistema de monitoreo y seguimiento que evalúe la eficacia y eficiencia de los servicios ofrecidos.

Dio formato: Fuente: Cursiva

El monitoreo incluirá la evaluación de:

1. La adecuación de los servicios de orientación y acompañamiento formativo a las necesidades de los beneficiarios.
2. La integración efectiva de estos servicios en los procesos de reconversión laboral.
3. La contribución de estos servicios al desarrollo profesional y técnico de los participantes.

El Comité deberá preparar informes trimestrales que presenten los resultados del monitoreo, incluyendo recomendaciones para mejorar los servicios y adaptarlos a las necesidades cambiantes de las dinámicas laborales y de los beneficiarios, a su vez que propondrá ajustes y mejoras a los programas de orientación y acompañamiento para asegurar su relevancia y efectividad continua.

BORRADOR

Artículo 41. ***Reporte de Acciones de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo***. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo será responsable de documentar y reportar todas las acciones realizadas en el marco de sus responsabilidades operativas y estratégicas, estos reportes deberán incluir descripciones detalladas de las actividades realizadas, los objetivos alcanzados, las métricas de evaluación aplicadas, y los impactos directos en las iniciativas de formación y movilidad laboral, presentando un informe trimestral al Comité Técnico de Reconversión Laboral y a la Oficina de Atención y Protección (OAP) del Ministerio del Trabajo.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Cada informe será evaluado por el Comité Técnico para asegurar que las acciones están alineadas con los objetivos estratégicos y que contribuyen efectivamente a los programas de movilidad y formación laboral. Cualquier acción significativa o desviación de los planes originales deberá ser comunicada de inmediato al comité técnico correspondiente.

Artículo 42. ***Reporte de Acciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)*****.** El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA deberá documentar y reportar todas las acciones realizadas en cumplimiento de sus responsabilidades asignadas, los cuales incluirán detalles de las actividades implementadas, los objetivos alcanzados, las métricas de evaluación utilizadas, y la contribución de estas acciones al cumplimiento de los objetivos institucionales del SENA.

Dio formato: Fuente: Cursiva

El informe debe presentarse anualmente al Ministerio de Educación Nacional y a otros organismos gubernamentales relevantes. En el caso de presentarse acciones significativas o cualquier cambio significativo en las operaciones o estrategias deben comunicarse de manera inmediata al Ministerio.

Los informes serán evaluados por una comisión intersectorial para asegurar la alineación con las políticas educativas y de formación técnica del país.

TITULO IV.
CIERRE E INFORMES DE RESULTADOS

Capítulo 1.
Análisis y actividades de socialización de resultados.

Artículo 43. ***Análisis de resultados por parte del Comité Técnico de Reconversión Laboral***. El Comité Técnico de Reconversión Laboral será responsable de llevar a cabo el análisis detallado de los resultados obtenidos en las actividades implementadas bajo los programas de reconversión laboral, dicho análisis se llevará a cabo en un plazo de cuatro (4) semanas e incluirá la evaluación de la efectividad de las estrategias empleadas, la medición de resultados cuantitativos y cualitativos, y la identificación de áreas de mejora.

Dio formato: Fuente: Cursiva

BORRADOR

Artículo 44. ***Difusión de Resultados por parte del Comité Técnico de Reconversión Laboral*****.** El Comité Técnico de Reconversión Laboral también será responsable de organizar y ejecutar las actividades de socialización, cuyo propósito será informar a las partes interesadas internas y externas sobre los progresos y logros de los programas de reconversión laboral, incluyendo la publicación de los informes de progreso y la organización de reuniones informativas para discutir los resultados. Estas actividades de socialización deberán ser ejecutadas en un plazo no mayor de 2 semanas.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Artículo 45. ***Vigencia***. La presente Resolución rige a partir de su publicación.

Dio formato: Fuente: Cursiva

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

ANTONIO SANGUINO PÁEZ
MINISTRO DEL TRABAJO

Proyectó: Juan Diego Montenegro - Equipo Técnico SFPE
Reviso: GerssonC- Subdirector SFPE
MonicaN – Directora DGPESF
~~Andres Quintero V~~Camila Bohórquez- Jefe Oficina Asesora Jurídica
Aprobó: NazlyR- Coordinadora Asuntos normativos OAJ
IvanJ - Viceministro de empleo y pensiones

BORRADOR