

Bogotá D.C., Colombia., 01 de diciembre de 2025

Al responder por favor citar este número de radicado

Honorable Representante a la Cámara
CRISTIAN DANILO AVENDAÑO FINO
Cristian.avendano@camara.gov.co;
COMISIÓN QUINTA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES
CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA.
Carrera 7ª. No. 8-68
Edificio Nuevo Del Congreso
Bogotá - Colombia

ASUNTO: Radicado de entrada No. 05EE2025100000000117409-
MINENERGIA: Registro radicado 2-2025-053744 – Traslado -
Insumos para atender la solicitud sobre "avances de la política
pública de transición energética justa, con especial énfasis en el
Distrito Especial de Barrancabermeja.

Honorable Representante,

Hemos recibido, por parte del Doctor. David Alexander Cárdenas Díaz, Coordinador Grupo de Asuntos Legislativos del Ministerio de Minas y Energía, el oficio del asunto, mediante el cual se traslada a esta cartera ministerial el numeral tercero (3) de su oficio. En atención a ello, procedemos a dar respuesta en los siguientes términos:

"3. Acciones del Ministerio en Barrancabermeja – proyectos e inclusión laboral: Detalle las acciones específicas adelantadas por el Ministerio de Minas y Energía para apoyar la Transición Energética Justa en el Distrito de Barrancabermeja durante 2022-2025. Incluya en su respuesta:

c. Las estrategias de reconversión laboral y capacitación que el Ministerio ha coordinado, en conjunto con entidades como el SENA, orientadas a los trabajadores de la industria de hidrocarburos de Barrancabermeja. En este último punto, indique si existen programas piloto de formación en energías renovables dirigidos a trabajadores y extrabajadores petroleros, cuántas personas se han capacitado y qué resultados concretos se evidencian en términos de empleabilidad en el nuevo sector energético”

R= El Ministerio del Trabajo, expidió la Resolución 2824 del 17 de junio de 2025 de la “Ruta Tipo de Reconversión Laboral del Sector Trabajo”, la cual responde a la necesidad de establecer un instrumento como marco normativo específico para la Reconversión Laboral en Colombia, ante los desafíos económicos, sociales, ambientales, tecnológicos y regulatorios que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores en sectores tradicionales y en declive. La implementación de esta Ruta Tipo busca garantizar que los trabajadores puedan transitar hacia sectores emergentes y sostenibles en los territorios del país, entre ellos el departamento de Santander, asegurando su empleabilidad y protección social. Este instrumento se fundamenta en la obligación del Estado de proteger el trabajo digno (Art. 25 y 54 de la Constitución) y en la necesidad de adaptar la fuerza laboral a las transformaciones económicas y tecnológicas, promoviendo la equidad y el desarrollo sostenible. Además, responde a compromisos adquiridos por Colombia en políticas de transición justa y sostenibilidad laboral, como se establece en la Ley 2169 de 2021.

El objetivo principal es facilitar la transición de los trabajadores desde sectores económicos en declive hacia actividades emergentes y sostenibles como se mencionó anteriormente, garantizando su empleabilidad, derechos laborales y condiciones dignas de trabajo. Se pretende reducir los impactos negativos de los cambios estructurales en la economía, especialmente en los sectores más vulnerables, y promover la inclusión social y la justicia laboral. Asimismo, armoniza sus lineamientos con el Decreto 1072 de 2015, que regula aspectos de capacitación y Reconversión Laboral.

Además, el instrumento normativo contempla la coordinación con entidades territoriales y la alineación con estrategias internacionales, como las recomendaciones de la OIT sobre diálogo social y transición justa, fortaleciendo la capacidad institucional para gestionar los cambios en el mercado laboral. La oportunidad y conveniencia de la expedición de la resolución radican en la necesidad urgente de adaptar la normativa laboral a los retos actuales y futuros,

asegurando una transición laboral justa, sostenible y equitativa para todos los trabajadores colombianos, especialmente a los más vulnerables como el de las mujeres, jóvenes, entre otros.

Esta ruta tipo se basa en la intervención de las tres dimensiones que estructura un proceso de reconversión laboral:

- **La dimensión empresarial**, por la cual se acompaña al empresario para apoyarlo en la construcción de una estrategia de adaptación y reconversión laboral para sus trabajadores y responder a los nuevos retos productivos y laborales del entorno.
- **La dimensión institucional entre lo nacional y lo territorial**, por la cual se compromete al ecosistema de las entidades públicas y privadas que sirvan de instrumento de oferta y apoyo a los procesos de reconversión laboral en los territorios y sus sectores económicos.
- **La dimensión del trabajador**, quien será el sujeto de intervención y a quien se le aplicará las estrategias de adaptación y reconversión laboral basadas en procesos de formación, capacitación, certificación en habilidades nuevas para el mercado de trabajo o para el emprendimiento de unidades productivas o asociativas.

Todo lo anterior, activado en su fase inicial a través de unas mesas tripartitas, en el marco del diálogo social, para la construcción de un Acuerdo Final de Reconversión Laboral, manteniendo siempre el criterio de articulación entre los actores del territorio y los del nivel nacional.

En estos momentos, se encuentra en desarrollo la estrategia de socialización de la Ruta por sectores económicos y territorios, en la cual hace parte de la programación el departamento de Santander. A través de la Dirección Territorial del MinTrabajo en Santander se transferirá el contenido de la Ruta Tipo para ser ofertada en la región y a su vez se pueda implementar si algún actor del territorio requiere este acompañamiento para hacer procesos de reconversión y adaptación laboral a grupo de trabajadores que vean amenazada su generación de ingresos o su estabilidad laboral. De hecho, el 21 de octubre de este año, se llevó a cabo una socialización de esta Ruta Tipo con todas las Direcciones Territoriales del país, y por parte de Santander asistió su director, acompañado por su equipo técnico. Esto como primeras acciones de transferencia del conocimiento al territorio.

De igual forma, en el marco de unos talleres que se hicieron el 29 de octubre de este año en Bucaramanga con empresarios de otros sectores como el de Plásticos, se socializó la Ruta y se contó en ese espacio con la asistencia de un

representante de la empresa Ecopetrol y de funcionarios de la Secretaría de Ambiente de la Gobernación de Santander, así como de una concejal de Bucaramanga. Esto supone que de alguna manera también el sector hidrocarburos le interesa que este tipo de funcionarios y representantes estén presentes en estos espacios y tener la información que les brindamos en materia de reconversión laboral.

Adicionalmente, en desarrollo de la Estrategia Territorial de Hidrocarburos - ETH se hizo la presentación de la Resolución 2824/25 "RUTA TIPO de Reconversión Laboral del Sector Trabajo" para los asistentes al taller, realizado los días 10 y 11 de noviembre, en el cual participaron los directores territoriales del Ministerio y algunos sindicatos del sector hidrocarburos. En este taller el director territorial de Santander destacó el interés en la implementación de la Resolución en los procesos de transición energética enfocado en hidrocarburos fósiles.

En definitiva, para efectos de acceder al acompañamiento en procesos de Reconversión y Adaptación Laboral, se insta a que se contacte directamente a la Dirección Territorial del departamento de Santander y hacer la manifestación de interés correspondiente.

Resulta fundamental precisar el contexto y los compromisos que el país ha asumido en materia de acción climática, entendida desde la perspectiva de las responsabilidades que competen al Sector Trabajo para enfrentar los impactos que la Transición Justa en todos sus aspectos y las transformaciones productivas generan sobre la Fuerza Laboral nacional.

Empleos verdes:

Los empleos verdes son empleos decentes dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural a través de su protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social. (Ministerio del Trabajo, 2018).

Los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción, o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. (OIT, 2016).

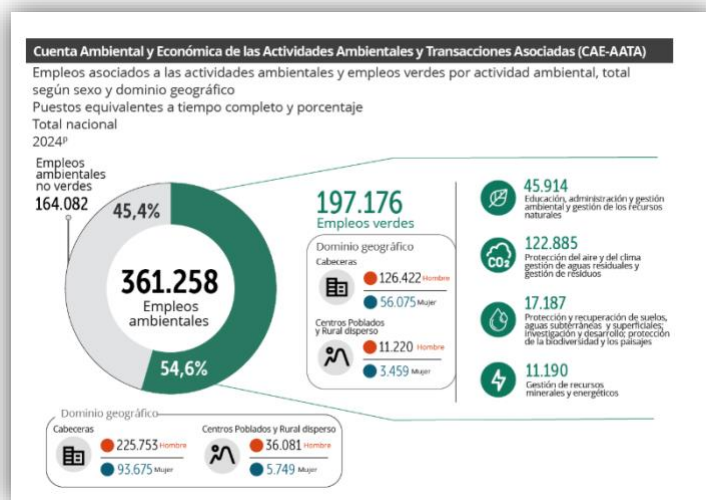
Empleos Azules:

Si bien el país trabaja para contar con una definición oficial de los mismo, el concepto se ha tratado internacionalmente como: "un subtipo de empleos verdes que comparten las características esenciales de estos, al estar dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural mediante su protección, conservación y aprovechamiento sostenible en los procesos de producción de bienes o servicios. Sin embargo, su enfoque principal recae en la conservación, preservación, restauración y cuidado de cuerpos acuáticos en ecosistemas naturales, como, océanos, manglares, costas y otros entornos relacionados con recursos hídricos. Estos empleos garantizan una justa remuneración, el respeto a los derechos laborales, la protección social de los trabajadores, y contribuyen a la sostenibilidad de los ecosistemas acuáticos, esenciales para el equilibrio ambiental y el bienestar de las comunidades."

Beneficios de los empleos verdes:

- Aumentan la eficiencia del consumo de energía y materias primas.
- Limitan las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Minimizan los residuos y la contaminación.
- Protegen y restauran los ecosistemas.
- Contribuyen a la adaptación del cambio climático.

Última medición de Empleos verdes y Empleos Ambientales



Fuente: DANE, Cuenta Ambiental y Económica de las Actividades Ambientales y Transacciones Asociadas (CAE-AATA) ^aprovisional

Transición justa:

La transición a una economía verde no solo se relaciona con los lugares de trabajo y los medios de vida, sino también con transformaciones profundas en el modelo de desarrollo, lo cual requiere de medidas y políticas holísticas y específicas. Desde el punto de vista funcional, la transición justa se compone de dos dimensiones: la primera responde a la pregunta ¿cómo será el panorama laboral y social de la una economía descarbonizada?; y la segunda a ¿cómo se llegará a eso?

En la primera dimensión se espera como resultado una sociedad inclusiva que garantice trabajo decente para todos y erradique la pobreza. En la segunda, el proceso deberá basarse en una transición gestionada que incorpore el diálogo social en todos los niveles, es decir, entre gobierno, empresas y trabajadores. (OIT, 2018).

Compromisos normativos y lineamientos de política pública de mitigación y adaptación al cambio climático en Colombia

Conforme lo establece el Plan Nacional de Desarrollo - Colombia Potencia Mundial de la Vida - Ley 2294 de 2023, existen pilares de gestión en clave de las apuestas del gobierno enmarcadas en la justicia ambiental, social y productiva con las cuales se busca alcanzar la paz total, por lo tanto, se estableció en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo, que se implementará la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral (ETJFL) hacia la neutralidad del carbono. Es así como, el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de los compromisos internacionales y la primacía que representa para el Gobierno Nacional la generación de empleos decentes que le apunten al desarrollo del país y a la conservación del medio ambiente; tenemos como objetivo, generar y promover empleos verdes que son empleos decentes dentro de una economía productiva, sostenible y más amigable con el medio ambiente y que están dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural a través de la protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social.

El país ha desarrollado acciones para impulsar la transición ambientalmente sostenible y hacer frente al cambio climático. Así mismo, en el marco de las acciones globales, ha adquirido compromisos, a nivel nacional e internacional, en materia de mitigación de las emisiones de gases de efecto invernadero GEI y de acciones de adaptación al cambio climático.

A nivel internacional, Colombia contribuye a la agenda internacional de cambio climático mediante su participación en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (ONU, 1992), el Protocolo de Kioto (ONU, 1998) y el Acuerdo Climático de París (ONU, 2015), tratado ratificado por Colombia, en el que surgen obligaciones para el país, consistentes en acatar planes de acción climática a través de contribuciones determinadas a nivel nacional –NDC que tienen como objetivo el límite del calentamiento global muy por debajo de los 2 grados centígrados, en comparación con los niveles preindustriales, con acciones de mitigación y adaptación acordes a las circunstancias y capacidades nacionales.

A nivel nacional, la Política Nacional de Cambio Climático de 2017 cuyo objetivo es promover una gestión del cambio climático que contribuya a avanzar en una senda de desarrollo resiliente al clima y baja en carbono, que reduzca los riesgos asociados a las alteraciones por efectos del cambio climático (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2017) y la Ley 1931 de 2018 de Cambio Climático de 2018 establece las directrices base para la gestión del cambio climático en el país y define la competencia institucional con acciones de mitigación y adaptación al cambio climático. Mediante esta ley se creó además como órgano permanente de consulta de la Comisión Intersectorial de Cambio Climático, el Consejo Nacional de Cambio Climático. así mismo, creó el Sistema de Información para el Cambio Climático, el cual define los instrumentos financieros y económicos para la gestión del cambio climático.

Por otro lado, el documento CONPES 3934 DE 2018 “Política de Crecimiento Verde” la cual tiene como propósito Impulsar a 2030 el aumento de la productividad y la competitividad económica del país, al tiempo que se asegura el uso sostenible del capital natural y la inclusión social, de manera compatible con el clima, en un periodo de implementación de 13 años entre el 2018 y 2030 y mediante la cual, se establecerán trayectorias de crecimiento que garantizan en el largo plazo el desarrollo económico, la conservación del capital natural, el bienestar social y la seguridad climática.

En cumplimiento de los compromisos internacionales, a 2020, Colombia publicó la actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC, por sus siglas en inglés) para el periodo 2020-2030, entendiendo que en ella se define los lineamientos en materia de (i) mitigación de gases de efecto invernadero, (ii) adaptación al cambio climático, y (iii) medios de implementación para el desarrollo bajo en carbono, adaptado y resiliente al cambio climático. Estandarizando así la instalación de capacidades institucionales y territoriales

con el objetivo de afianzar diferentes acciones en la construcción de las metas y los indicadores, reconociendo así a la transición justa de la fuerza laboral como un elemento transversal e integrador que articula los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 con los demás compromisos internacionales y locales en aras de lograr la transformación de la fuerza laboral del país hacia la carbono neutralidad.

- Acciones de Postulación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral en la NDC 3.0

Articulación con MinAmbiente

Se desarrolló un proceso de coordinación técnica con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible - MinAmbiente y el Departamento Nacional de Planeación - DNP, con el fin de garantizar la coherencia metodológica en la formulación de la acción sectorial de transición justa.

La estrategia fue socializada en mesas de trabajo y talleres técnicos de la NDC, donde se concertaron los indicadores de resultados y los aportes esperados a la mitigación y adaptación.

- Cargue de la postulación

La Estrategia fue registrada a través del formulario web de MinAmbiente para la NDC 3.0, donde se diligenció la ficha de producto con: descripción de la estrategia, población beneficiaria, metas de reconversión laboral, entidades responsables y cronograma de implementación.

El cargue incluyó la proyección de cobertura territorial y sectorial en coherencia con las medidas de descarbonización y transición justa.

Plan de implementación con ficha de producto

Como parte del proceso de postulación, se elaboró la ficha de producto en el aplicativo de MinAmbiente, detallando:

- Objetivo general y objetivos específicos.
- Indicadores de gestión y de resultado (personas reconvertidas, oferta formativa ajustada, empleos verdes generados)
- Presupuesto estimado y fuentes de financiación.

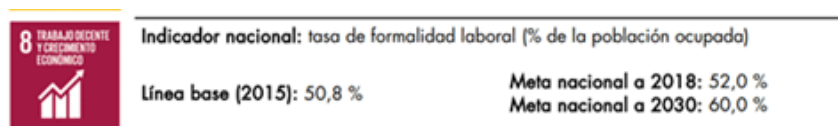
- Cronograma de fases (2025–2030). Esta ficha constituye el insumo oficial de seguimiento dentro de la NDC 3.0.
- Asistencia a talleres de formulación NDC

El equipo técnico del Ministerio del Trabajo participó activamente en los talleres de formulación interinstitucional de la NDC 3.0, donde se ajustaron lineamientos, metodologías e indicadores, asegurando la inclusión del enfoque laboral y de transición justa.

Compromisos en un horizonte 2030



ODS N° 8 Trabajo decente y crecimiento económico



Indicadores nacionales, línea base y meta a 2030

Ahora, con el fin de reglamentar tal esfuerzo a nivel país, se expidió la Ley 2169 de 2021, Ley que tiene por objeto el “Impulso del desarrollo bajo en carbono del país mediante el establecimiento de metas y medidas mínimas en materia de carbono neutralidad y resiliencia climática y se dictan otras disposiciones”. El

marco de los compromisos del Ministerio del Trabajo se encuentra en lo estipulado en el Numeral 2 del Artículo 15 de la mencionada ley, así:

"Otras medidas "El Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Comisión Intersectorial de Cambio Climático, y de las entidades competentes, establecerá a más tardar a 2023 la estrategia y acciones de transición justa de la fuerza laboral en el tránsito del país hacia la carbono neutralidad, la cual tendrá como objetivo la generación de nuevas oportunidades de capacitación y formación para el trabajo, y la reducción de brechas en el acceso a empleos verdes, atendiendo de manera prioritaria las necesidades de los segmentos poblacionales más vulnerables".

En tal sentido, en seguimiento de los compromisos legales, El Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la Comisión Intersectorial de Cambio Climático y las entidades competentes, estableció la estrategia y acciones de transición justa de la fuerza laboral en el tránsito del país hacia el carbono neutralidad.

Marco Normativo Internacional

- Acuerdo de cambio climático de París 2015 - NDC
- Agenda 2030 ONU – ODS
- Estrategia Climática de largo plazo
- Directrices OIT para una Transición Justa

Alineaciones con el Marco Normativo Nacional

- **Ley 2169 DE 2021** con la cual se impulsa el desarrollo bajo en carbono del país.
- **CONPES 3934 de 2018** Política de crecimiento verde
- **CONPES 4021 de 2021** Política de deforestación
- **CONPES 4075 de 2022** Política de Transición Energética
- **CONPES 4080 de 2022** Política de Equidad de género
- **CONPES 4098 de 2022** Política de Competitividad Agropecuaria
- **Ley 2169 de 2021** Ley de Acción Climática
- Pacto por la justicia ambiental, los empleos verdes y la transición justa en Colombia. MT-OIT (1/12/2022)
- **Ley 2294 de 2023** Plan Nacional de Desarrollo
- **CONPES 4129 del 2023** Política Nacional de Reindustrialización
- **Ley 2466 de 2025** Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia

Condiciones de los empleos decentes

- Salarios justos.
- Condiciones de trabajo seguras.
- Protección social.
- Respeto a los derechos laborales fundamentales.
- Libertad de asociación, diálogo social y participación.
- Igualdad de oportunidades y trato.

Líneas de trabajo generales de la Estrategia

- Enverdecer el Servicio Público de Empleo.
- Capacitación y formación para el trabajo y cualificación.
- Cierre de brechas de capital humano en el acceso a empleos verdes.
- Elaborar e implementar lineamientos para procesos de reconversión laboral.
- Prospectiva laboral de transición.
- Incentivos de transición (ART. XX Reforma Laboral).

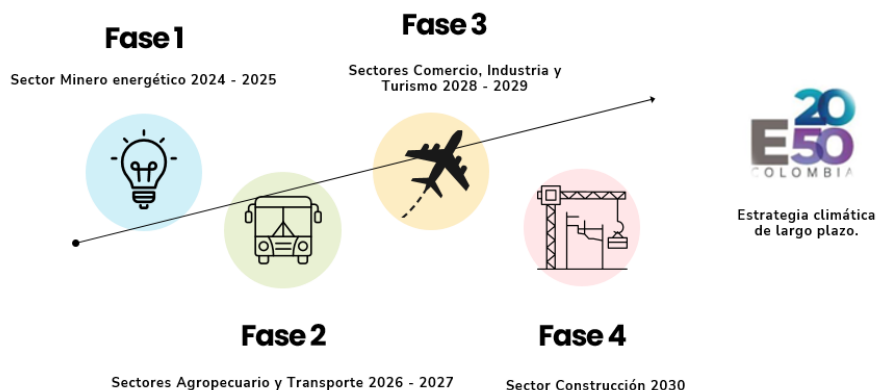
Líneas de enfoque de la ETJFL

- Trabajo Decente
- Enfoque de género
- Enfoque etario
- Enfoque socioeconómico
- Enfoque para personas con discapacidad
- Enfoque cultural y étnico
- Enfoque ambiental

Todos los anteriores enfoques están transversalizados por el diálogo social y el enfoque territorial.

Fases de implementación de la Estrategia

El horizonte de implementación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral va hasta el año 2030 alineándola con los objetivos de la E2050 y en razón de la capacidad institucional y de la complejidad y extensión territorial, la Estrategia se implementará en las siguientes fases en las que se priorizaron los sectores con base en el aporte al PIB Nacional y a la producción de GEI (Gases efecto invernadero).



Estructura de implementación de la Estrategia

En razón del objetivo general planteado en la Ley 2169 de 2021 Art. 3 numeral 2 y Art. 15 numeral 2., la Estrategia fue formulada en seguimiento de unos Ejes de medida que actúan como agrupadores de objetivos específicos y líneas de acción a la luz de directrices y principios de Transición Justa, entendiendo así que, los objetivos específicos se conciben como metas puntuales que contribuirán a la realización de los ejes de medida y unas Líneas de acción concretas a desarrollar al interior del sector trabajo.

Ejes de medida para la implementación

1. Divulgación, socialización, apropiación y co construcción de la transición justa en el sector trabajo/gremios y sector privado.
2. Prospectiva laboral adecuada que reduzca las brechas en el acceso a Empleos Verdes.
3. Reducción de brechas para el acceso a sectores en transición.
4. Adaptación de la fuerza laboral a los cambios productivos en el marco de la Transición Justa a través de lineamientos y rutas de reconversión laboral, las UVAE (Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa) y el reconocimiento y certificación de saberes previos.
5. Reducción de barreras: Desarrollar herramientas para reducir barreras de inserción al empleo por los cambios económicos y productivos de la transición.
6. Gobernanza para facilitar herramientas de monitoreo y seguimiento de la Estrategia de Transición Justa de Fuerza laboral.

Ciclos de implementación: Dichos ejes de medida, objetivos y líneas de acción de la Estrategia se materializa, a través los siguientes ciclos:



Así mismo, desde el Ministerio del Trabajo se brindó acompañamiento en la formulación de la **Estrategia de Enverdecimiento del Servicio Público de Empleo**, la cual constituye una herramienta clave para responder a los compromisos internacionales de sostenibilidad y a los retos derivados de la descarbonización de la economía en Colombia. Su propósito central es garantizar una transición justa de la fuerza laboral, generando empleos verdes, fortaleciendo la inclusión social y asegurando que ningún trabajador quede rezagado en el proceso de transformación productiva.

- El SPE, a través de su Red de Prestadores, asume un rol estratégico al organizar eficientemente el mercado laboral, conectando a buscadores de empleo con oportunidades formales en sectores sostenibles, y facilitando procesos de reconversión, reubicación y cualificación laboral en territorios y sectores impactados por la transición energética y climática.

Su implementación, se estructura en cuatro **componentes estratégicos**

1. Transferencia y apropiación del conocimiento para fortalecer capacidades institucionales y sectoriales.
2. Uso y gestión de la información del mercado laboral para anticipar demandas y orientar decisiones de política.
3. Transversalización de la gestión de empleos verdes en los servicios de empleo, formación y certificación de competencias.
4. Difusión y articulación con actores productivos, académicos, sociales y gubernamentales para consolidar un ecosistema de empleo sostenible.

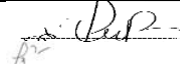
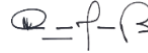
Con ello, se busca no solo dinamizar el mercado laboral en sectores emergentes y resilientes al cambio climático, sino también promover protección social, empleabilidad inclusiva y bienestar comunitario. Esta iniciativa representa un paso decisivo en la consolidación de un mercado laboral competitivo, sostenible e inclusivo en Colombia, mediante la sinergia entre Estado, empleadores, prestadores del SPE, academia y organizaciones sociales. Así es que, la Estrategia de Enverdecimiento del SPE se configura como un instrumento técnico y político que orienta el encuentro entre oferta y demanda de trabajo en clave de sostenibilidad, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades laborales, la resiliencia económica y el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de cambio climático, bajo el principio de no dejar a nadie atrás.

- Actualización y transferencia del curso "Hacia una transición justa con empleos verdes en Colombia" a la plataforma de capacitación del SPE con acceso abierto y gratuito.

Con todo lo anterior, se da cuenta de las acciones que desde el Ministerio del Trabajo se están realizando en cumplimiento de los compromisos normativos y desde la formulación de instrumentos y lineamientos de política pública **aplicables en todo el territorio nacional y en todos los sectores productivos del país.**

Atentamente,

Camila Andrea Bohórquez Rueda
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Carolina Mesa Saavedra Danilo Bacci	Profesional Especializado – GPAE Profesional Especializado - SFPE	 
Revisado por:	Luz Adriana Arboleda Gersson Castillo Mario Rodríguez	Coordinadora GPAE Subdirector SFPE Asesor - DGPESF	
Aprobado por:	Rigoberto Alfonso Pérez	Director Técnico DGPESF	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			