



RESOLUCIÓN 2824 DE 2025 POR LA CUAL SE ESTABLECE LA RUTA TIPO DE RECONVERSIÓN LABORAL DEL SECTOR TRABAJO

El Ministerio del Trabajo de Colombia, a través de la Resolución 2824 de 2025, estableció la "*Ruta Tipo de Reconversión Laboral*", una normativa que busca guiar y acompañar la transición justa de los trabajadores afectados por cambios estructurales y la transformación de sectores económicos. Esta ruta funcionará como un modelo de gestión integral y participativo, coordinado por las Direcciones Territoriales, que se enfoca en la formación, capacitación e inserción laboral para enfrentar los impactos de las transiciones económicas, ambientales y tecnológicas.

¿Qué es la *Ruta Tipo de Reconversión Laboral*? Es un instrumento normativo y una guía metodológica para la reconversión laboral para facilitar la transición justa de los trabajadores hacia empleos sostenibles en un mercado laboral en constante transformación. Se basa en la colaboración entre trabajadores, empleadores y el gobierno a través de Comités Técnicos Tripartitos para diseñar acuerdos específicos a cada sector o territorio.

¿A quiénes aplica? La *Ruta Tipo de Reconversión Laboral* aplica a entidades públicas y privadas, así como trabajadores y empleadores, que estén involucrados en sectores económicos susceptibles de procesos de reconversión laboral como el asbesto, transición energética, reindustrialización, plásticos de un solo uso, entre otros.

¿Cómo se activa la Ruta Tipo de Reconversión? El Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias, coordinará los espacios de diálogo que permitan la consolidación de los *Comités Técnicos Tripartitos de Reconversión Laboral* que, se reunirán por sector y/o por territorio a representantes de trabajadores, empleadores y entidades del gobierno. Para los casos en los que no exista contrato de trabajo que sustente la relación laboral, se requerirá la concurrencia de mínimo 25 personas mayores de edad que se agrupen bajo la realización de una misma actividad económica.



¿Cuál es la finalidad de constituir los Comités Técnicos Tripartitos? La construcción de un *Acuerdo Final de Reconversión Laboral*. Dicho acuerdo aplicará a quienes expresamente hayan manifestado su aprobación y, por ende, el acuerdo, no será extensible de manera automática a otros empleadores o trabajadores del sector que no hubieren manifestado su consentimiento.

¿Qué compone el *Acuerdo Final de Reconversión Laboral*? El Acuerdo 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 en un plazo máximo de seis (6) meses desde la constitución de cada Mesa de Concertación.

¿Qué beneficios implican la reconversión laboral? Además de la capacitación y recualificación de trabajadores, en el marco del *Acuerdo Final de Reconversión Laboral*, los empleadores podrán acceder a incentivos fiscales, económicos, reputacionales y, los trabajadores al Mecanismo de Protección al Cesante, Programa Colombia Mayor, exoneración de pagos de contribuciones especiales, otros incentivos fiscales y beneficios para personas con limitación.

¿Qué deben hacer las empresas desde ya? Si se hace parte de actividades o sectores económicos con transformaciones estructurales, la reconversión resulta importante porque permite la adaptación a los cambios en el mercado y, para ello, desde ya deberán identificarse las áreas o procesos susceptibles de cambio estructural, conformar un equipo que involucre diferentes actores internos para analizar los escenarios e involucrar a los trabajadores para fomentar la transparencia en la información.

Por: Sara Ariza

sariza@scolalegal.com

29 de septiembre 2025