



Entidad originadora:	MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN DE MOVILIDAD Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO
Fecha (dd/mm/aa):	Julio 2021
Proyecto de Decreto/Resolución:	<i>“Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, de la Sección 4 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2, del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la inclusión de la Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en las alianzas con Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa”.</i>

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

El artículo 54 de la Constitución Política de 1991 establece *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.*

Por su parte, el Decreto 4108 de 2011, *“Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”*, en su artículo 1º establece como uno de sus objetivos: *“El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones”.*

El artículo 18 del mismo decreto, asignó a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, entre otras, las siguientes funciones: *“Proponer lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores”;* *“Proponer políticas sociales de apoyo e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras”*, y *“Proponer la política que permita el reconocimiento y validez internacional de las certificaciones de competencias laborales, y la conformación de un sistema de certificación de competencias laborales”.*

De otra parte, el artículo 41 de la Ley 1636 de 2013, por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante, dispuso: *“La capacitación para la inserción laboral es el proceso de aprendizaje que se organiza y ejecuta con el fin de preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas. El aprendizaje se basa en la práctica y habilita al aprendiz para el desempeño de una ocupación, su diseño es modular y basado en competencias laborales”.* Y agregó en su párrafo que: *“Los programas de capacitación para la inserción laboral obedecerán a lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad establecidos por el Ministerio del Trabajo.”*

El artículo 42 de la citada Ley 1636 de 2013, estableció como uno de los oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral a las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas – UVAE, definidas en el párrafo del mismo artículo como *“(…) el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.”*



De igual manera, el Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece en el numeral 2 del artículo 2.2.6.1.4.2 que la capacitación para la inserción o reinserción laboral consiste en *“Acciones de formación diseñadas para la población cesante, cuyo objetivo es reforzar sus cualificaciones u obtener nuevas, para lograr mayores posibilidades de encontrar empleo, otras formas de participar activamente en el mercado laboral y adquirir la cultura de formarse continuamente para disminuir el riesgo de permanecer cesante”*.

En ese orden, el Decreto 154 de 2021, *“Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE”*, establece que la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, es un mecanismo de capacitación, comprendido por espacios, bienes y servicios implementados en una empresa que permiten el desarrollo y fortalecimiento de capacidades para el desempeño laboral, mediante procesos internos de formación.

En esa medida el Decreto 154 del 2021, compilado en el *Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo*, en su artículo 2.2.6.2.4.13, precisa que la capacitación impartida a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrá realizarse en alianza con: el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA; Cajas de Compensación Familiar; e Instituciones de Capacitación y Formación Internacional, con acreditación de acuerdo con el tema o sector económico a que se dirige la capacitación en los respectivos países de origen.

Por su parte, la Ley 1064 de 2006 *“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”*, en su artículo 2º establece que el Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano *“como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga”*, así mismo establece que este tipo de educación es parte del servicio público educativo y prohíbe cualquier forma de discriminación.

En ese entendido y dada la naturaleza de las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, resulta necesario que la capacitación impartida a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE, también puede realizarse en alianza con estas Instituciones, teniendo en cuenta que la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. También comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación forma.

Así las cosas, las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrán impartir capacitación en alianza no solo con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA; Cajas de Compensación Familiar; e Instituciones de Capacitación y Formación Internacional, sino también con las Instituciones de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano IETDH, que resultan un aliado importante en la capacitación de los trabajadores en actividades propias de la organización, pues genera mayores posibilidades de alianza entre los diferentes actores, lo que contribuye a mejorar la pertinencia en los procesos de capacitación, pero al mismo tiempo la productividad y



competitividad de las empresas y por ende, a la generación de mayores recursos económicos para el país y el bienestar de los trabajadores colombianos.

Con todo lo señalado, es necesario incluir a las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – IETDH, para que en alianza con las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE puedan impartir procesos de capacitación laboral, razón por la cual es pertinente modificar el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

N/A

3. VIABILIDAD JURÍDICA

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

El Presidente de la República es competente para expedir el presente decreto, teniendo en cuenta que por disposición del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, le corresponde: “11) Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.”

Es pertinente detallar que ha señalado la Corte Constitucional respecto a la potestad reglamentaria prescrita en el artículo 189-11 de la Constitución Política que implica que “el Ejecutivo está revestido de la facultad para expedir decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes. La potestad reglamentaria, en consecuencia, tiene naturaleza “ordinaria, derivada, limitada y permanente”. Es ordinaria en razón a que es una función de la Rama Ejecutiva, sin que para su ejercicio requiera de habilitación distinta de la norma constitucional que la confiere. Tiene carácter derivado, puesto que requiere de la preexistencia de material legislativo para su ejercicio. Es limitada porque “encuentra su límite y radio de acción en la constitución y en la ley, por lo que no puede alterar o modificar el contenido y el espíritu de la ley, ni puede dirigirse a reglamentar leyes que no ejecuta la administración, así como tampoco puede reglamentar materias cuyo contenido está reservado al legislador”. Por último, “la potestad reglamentaria es permanente, habida cuenta que el Gobierno puede hacer uso de la misma tantas veces como lo considere oportuno para la cumplida ejecución de la ley de que se trate y hasta tanto ésta conserve su vigencia.” Sentencia C – 748 de 2011.

Por otro lado, corresponde la competencia sobre este asunto al Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta:

- El artículo 41 de la Ley 1636 de 2013 dispuso que la capacitación para la inserción laboral es el proceso de aprendizaje que se organiza y ejecuta con el fin de preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas. El aprendizaje se basa en la práctica y habilita al aprendiz para el desempeño de una ocupación, su diseño es modular y basado en competencias laborales.



- El artículo 42 de la Ley 1636 de 2013, estableció como **uno de los oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral a las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresas – UVAE**, definidas en el parágrafo del mismo artículo como “(...) el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.”
- El Decreto 154 de 2021, “*Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE*”, en su artículo 2.2.6.2.4.3 establece que la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, es un mecanismo de capacitación, comprendido por espacios, bienes y servicios implementados en una empresa que permiten el desarrollo y fortalecimiento de capacidades para el desempeño laboral, mediante procesos internos de formación.
- El citado Decreto 154 del 2021, compilado en el *Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*, en su artículo 2.2.6.2.4.13, precisa que la capacitación impartida a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrá realizarse en alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA; Cajas de Compensación Familiar; e Instituciones de Capacitación y Formación Internacional, con acreditación de acuerdo con el tema o sector económico a que se dirige la capacitación en los respectivos países de origen.

Como se sustenta, el Sr. Presidente de la República es competente para expedir el presente proyecto normativo que modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo para incluir a las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – IETDH, para que en alianza con las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE puedan impartir procesos de capacitación laboral.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

El Artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se encuentra vigente y será modificado mediante la expedición del presente acto administrativo.

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

Se modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del *Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

No se encuentra necesario hacer alusión a ninguna sentencia de los órganos de cierre que verse sobre esta materia.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

No existe advertencia de otra circunstancia jurídica que pueda ser relevante para la expedición del acto.



4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

No aplica.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

No aplica.

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

No genera impacto ambiental o sobre el patrimonio cultural de la Nación.

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

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	No aplica
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	No aplica
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	No aplica
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	No aplica

Aprobó:

AMANDA PARDO OLARTE
Jefe Oficina Asesora Jurídica



ANA MARIA ARAUJO CASTRO

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

BORRADOR