

CONCEPTO 1604 DE 2021

(marzo 16)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

## SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

ASUNTO: Trabajadores con contrato laboral suspendidos y regulación de cuota de aprendizaje

En respuesta a la comunicación electrónica sin radicar del 15 de febrero de 2021, mediante la cual solicita orientación acerca de si los trabajadores que tiene contratos suspendidos se tienen en cuenta dentro la planta de personal para fijar cuota de aprendizaje, al respecto de manera comedida le informo.

En la comunicación solicita el concepto puntualizando lo siguiente:

“¿Se deben tener en cuenta los trabajadores con contrato laboral suspendido dentro de la planta objeto de regulación para la fijación de cuota de aprendizaje?”

### RESPUESTA

La Constitución Política en el artículo [54](#) dispone que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Por lo anterior, el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

A su vez, la Ley 789 de 2002, en el artículo [32](#) señala las empresas que están obligadas a vincular aprendices en los siguientes términos: “las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan”.

Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 en el artículo [2.2.6.3.11](#), en referencia a la cuota de aprendices señala lo siguiente:

“La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2002”.

La mencionada Ley 789 de 2002 en el artículo [33](#), establece el proceso de fijación de la cuota mínima de aprendices y dispone que “La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que

tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.”.

De igual manera el Decreto 1072 de 2015 en el artículo [2.2.6.3.26](#). señala que “Para efectos de la determinación de la cuota de aprendices, entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario”.

La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), requieran de capacitación. (...)”

Ahora bien, frente al tema puntual que nos ocupa, el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo [51](#) contempla la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por diferentes causas, lo que conlleva al cese de la mayoría de las obligaciones del empleador en la medida en que el trabajador no presta sus servicios precisamente por la suspensión del mismo.

Sin embargo, la suspensión del contrato de trabajo tiene un carácter eminentemente temporal que no rompe el vínculo contractual, sino que difiere por un tiempo determinado o determinable la ejecución del mismo. Por lo tanto, los contratos de trabajo que se encuentren suspendidos han de ser tenidos en cuenta dentro de la planta de personal para fijar la cuota de aprendizaje, siempre que las labores que desempeñen estén dentro de la lista de oficios u ocupaciones que publica el Sena, para regular la cuota.

En todo caso, si se llegará a presentar variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en las fechas establecidas para este propósito.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se procede a responder la pregunta formulada:

Pregunta. “¿Se deben tener en cuenta los trabajadores con contrato laboral suspendido dentro de la planta objeto de regulación para la fijación de cuota de aprendizaje?”

Respuesta. Si, en consideración a que el trabajador a quien se le ha suspendido el contrato mantiene el vínculo contractual con la empresa y por lo tanto hace parte de la planta de personal objeto de regulación de cuota.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015.

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - Dirección Jurídica



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

