

CONCEPTO 180679 DE 2014

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá D.C.,

Doctora

LIZETH ROCÍO CORTÉS NÚÑEZ

Peticionaria

lizeth.cortes@uniminuto.edu

Calle 74A N°57A-09

Bogotá D.C.

ASUNTO: Respuesta a su petición de concepto - Radicado 242924 (180679)

Estimada Dra. Cortés:

En atención a su petición, de manera atenta me permito remitir el concepto solicitado, relativo a diversos temas del contrato de aprendizaje.

CONCEPTO TÉCNICO

- Objeto de la consulta

En el escrito identificado con el número de radicado señalado en el asunto, se manifiesta lo siguiente:

“(…) estamos legitimados para realizar contratos de aprendizaje como Universidad dentro de la cuota regulada o para empresas que no están obligadas y quieren tener a los practicantes bajo esta modalidad (…) requerimos concepto oficial que nos indique que estamos facultados para celebrar este tipo de contratos con empresas no obligadas para enviar dicho concepto a la UGPP y que nuestros practicantes y/o los de cualquier universidad también hagan parte de la base de datos de dicha entidad para fiscalizar a las empresas por este concepto.

(…)

Hemos presentado inconvenientes con el SENA para habilitar a los estudiantes en la plataforma SENA de aprendices por concepto de cadena de formación. Requerimos concepto donde se respete la autonomía universitaria y en los casos cuando el estudiante adelanta sus estudios en instituciones de educación superior sea esta quien determine si hay o no cadena de formación y no el SENA.

(…)

En relación al beneficio de que un estudiante con capacidades diversas superiores al 25% vale por dos cuotas reguladas, queremos solicitar concepto y ayuda de parte del ministerio para que estas personas puedan ser habilitadas en la plataforma con los documentos que tengan de la EPS

asi [sic] estos no tengan el grado de discapacidad (...)”

- Alcance de los conceptos

Los conceptos emitidos por esta dependencia, se emiten en el marco de las competencias que el Decreto Ley 4108 de 2001 le asigna, y así mismo, revisten el alcance que les otorga el artículo [28](#) de la Ley 1755 de 2015.

- Sobre sus consultas

- Punto 1. El contrato de aprendizaje voluntario

En el artículo [32](#) de la Ley 789 de 2002, dicta que las empresas que cumplan con el número mínimo obligatorio de aprendices, de acuerdo a lo establecido en el artículo [33](#) de la misma norma, o aquellas no obligadas a vincular aprendices, podrán vincular aprendices mediante las siguientes modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario:

- Estudiantes en el nivel de educación media: el contrato de pre-aprendizaje estará acompañado del pago de un apoyo de sostenimiento durante 2 años a cargo del empresario, siendo efectiva la práctica en la empresa en el segundo año, en horario contrario a su jornada académica y difiriendo en cuenta especial a favor del estudiante parte del apoyo; lo que le permitirá financiar su formación superior en cualquier modalidad una vez egrese, con un incentivo estatal articulado a la oferta de financiamiento de educación superior a cargo del ICETEX;

- Jóvenes entre 18 y 25 años que no hayan culminado el nivel de educación media y se encuentran fuera del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH): Los empresarios podrán vincular a través de un contrato de pre-aprendizaje, cuya duración no podrá exceder los 2 años, a jóvenes que se encuentren por fuera del sistema escolar y que no hayan culminado la educación media. Estos desarrollarán actividades laborales dentro de la empresa y deberán retornar al sistema educativo, los jóvenes recibirán del empresario un apoyo de sostenimiento, parte del apoyo será entregado directamente al beneficiario, y otra parte se destinará a una cuenta especial a favor del estudiante para posteriormente continuar con sus estudios de educación superior. Si este se vincula y permanece en el SFCH podrá acceder en cualquier momento a los recursos, siempre y cuando se destinen al pago de derechos estudiantiles.

Por otra parte, se encuentra el artículo [2.2.6.3.11](#) del Decreto 1072 de 2015, que dicta:

“PARÁGRAFO 1. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados **con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA**, en la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios proporcionalmente: (...)”

En todo caso, estas modalidades de contrato de aprendizaje voluntario, están sujetas a lo definido en el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002 y este tipo de contrato se encuentra regulado por el Decreto [1779](#) de 2009.

Por otro lado, se encuentran las empresas que no tienen una cuota regulada, por no cumplir los requisitos mínimos para que la misma le sea establecida por el SENA, pero que celebran

contratos de aprendizaje. En este caso no existe una regulación concreta del asunto, pero tampoco se evidencia una prohibición normativa. En este orden de ideas, la celebración de contratos de aprendizaje en empresas que no tengan cuota regulada, estaría permitido por cuanto no se identifica una prohibición. Por supuesto, lo anterior NO significa que este contrato escape a toda regulación, por el contrario, seguiría atado al cumplimiento de toda la normatividad que regula la celebración, ejecución y terminación de este contrato formativo.

- Punto 2. Cadena de formación

El SENA es la entidad competente para establecer la cuota de aprendizaje. En efecto, el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2002 consagra 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. (...)”

Así las cosas, el artículo [2.2.6.3.23](#) del Decreto 1072 de 2015 señala que:

“el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, realizará la vigilancia y el control del **cumplimiento de la cuota de aprendices** que a cada patrocinador le corresponda; en consecuencia, las empresas patrocinadoras estarán obligadas a informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal, de la empresa, el número de aprendices que les corresponde, la suscripción de los contratos o la monetización parcial o total de la cuota en los términos indicados en este decreto.

Parágrafo. La información del patrocinador será reportada en los formatos que para tal efecto, establezca el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.” (Negrilla y subraya fuera del texto original).

Del marco normativo expuesto puede concluirse que al SENA, le corresponden labores de vigilancia y control del cumplimiento de la cuota de aprendices. Por esta razón, en el análisis de la aplicación de la cadena de formación, como elemento a tener en cuenta en el cumplimiento de la cuota de aprendizaje, habrá de darse a partir de lo dispuesto por el SENA.

Por esta razón, habrá de acudirse a lo señalado por el SENA en el concepto 126657 de 2014 y la Directriz jurídica N° 26 (3-2006-018629) del 8 de noviembre de 2006. Documentos que se anexan para su conocimiento y fines pertinentes.

- Punto 3. Beneficio para la vinculación de aprendices con diversidad funcional

En efecto, la Ley [361](#) de 1997, por la cual se establecieron mecanismos de integración social de las personas con limitaciones y se dictaron otras disposiciones, consagra en su artículo [31](#):

“**Artículo 31.** Los empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad, mientras esta subsista.

PARÁGRAFO. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al

25%.

Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

Parágrafo. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%”. (Negrilla fuera de texto)

De tal manera que la aplicación de este beneficio, nuevamente debe ser adelantado por el SENA, como entidad competente para la fijación, vigilancia y control del cumplimiento de la cuota regulada.

Precisamente el Acuerdo [008](#) de 2008 del Consejo Directivo Nacional del SENA, “por el cual se establece la forma de contabilizar los contratos de aprendizaje con aprendices que tengan discapacidad no inferior al 25%”, reza:

“(…) De conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo [31](#) de la Ley 361 de 1997, para efectos de contabilizar la cuota de aprendizaje, por cada contrato de aprendizaje que suscriba y ejecute una empresa con un aprendiz que tenga una discapacidad comprobada no inferior al 25%, se reducirá en otro aprendiz la cuota de aprendizaje asignada al empleador, hasta alcanzar una disminución máxima en la cuota de aprendices del 50%.

En cada contrato de aprendizaje que se suscriba en las condiciones del inciso anterior, se deberá dejar constancia de la incapacidad del aprendiz no inferior al 25% y anexar al contrato el documento que pruebe legalmente esa condición, el cual será verificado por el SENA cuando constate el cumplimiento de la cuota de aprendices por parte del empleador (…)

La calificación de la pérdida de capacidad laboral es de carácter definitivo, susceptible de aumentar y en muy excepcionales casos se reduce. En este orden de ideas, en la actualidad, la certificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, puede ser emitida por:

- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)
- Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte
- Juntas de Calificación de Invalidez
- Entidades de seguridad social de los regímenes especiales
- Instituto Colombiano de Medicina Legal y Ciencias Forenses

Estas certificaciones que sean emitidas, en efecto cuentan con plena validez para aplicar al beneficio del artículo [31](#) de la Ley 361 de 1997, pues estas fueron emitidas por autoridades competentes y de carácter definitivo para el caso concreto.

Por otra parte, resulta necesario recordar el artículo [2](#) del Decreto 1507 de 2014, “Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional”, que señala:

“(…) El presente Manual no se aplica en los casos de: certificación de discapacidad o limitación,

cuando se trate de solicitudes para reclamo de subsidio ante Cajas de Compensación Familiar, Fondo de Solidaridad Pensional, Fondo de Solidaridad y Garantía, así como en los casos de solicitudes dirigidas por empleadores o personas que requieran el certificado, con el fin de obtener los beneficios establecidos en las Leyes [361](#) de 1997 y 1429 de 2010 y demás beneficios que señalen las normas para las personas con discapacidad. **Estas certificaciones serán expedidas por las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo o Subsidiado a la cual se encuentre afiliado el interesado, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social (...)**”. (Negrilla y subraya fuera del texto original).

De acuerdo con todo lo anterior, los documentos válidos para tramitar el beneficio por la celebración de contratos de aprendizaje con personas con discapacidad, son:

- Personas que TENGAN una certificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral emitida por:

- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)
- Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte
- Juntas de Calificación de Invalidez
- Entidades de seguridad social de los regímenes especiales
- Instituto Colombiano de Medicina Legal y Ciencias Forenses

- Personas que NO tengan una certificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral emitida:

- Certificación emitida por las Entidades Promotoras de Salud del Régimen Contributivo o Subsidiado a la cual se encuentre afiliado el interesado

Estaremos atentos a resolver cualquier inquietud adicional.

Cordialmente,

RICARDO VENEGAS MATURANA

Coordinador

Grupo de Gestión de Política de Formación para el Trabajo

Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo



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)



logo