

CONCEPTO 18220 DE 2024

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

1-0020

Bogotá

Señor

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX@GMAIL.COM

Asunto: Respuesta Solicitud concepto jurídico.

Cordial saludo señor Palacios.

En atención a su comunicación radicado: 7-2024-066294 - NIS.: 2024-01-087504 de Fecha: 27/02/2024 12:27:24 p. m., mediante la cual solicita concepto jurídico sobre: 1. Que empresas están obligadas a tener aprendices y cuales no están a obligadas a dicha situación particular y concreta, 2. Que es la monetización y en qué casos procede legalmente, 3. Que beneficios legales tiene un empresario que contrate aprendices, 4. La relación que existe entre el aprendiz y la empresa es una relación laboral, que beneficios legales y laborales tiene un aprendiz contratado por una empresa y 5. Contrato laboral con un aprendiz requisitos de forma y de fondo, de manera comedida se procede a resolver su consulta en los siguientes términos:

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

ANÁLISIS JURÍDICO

En relación con el tema objeto de la consulta, es necesario precisar los siguientes puntos:

1. Empresas Obligadas a Tener Aprendices
2. Monetización
3. Beneficios legales para los empresarios que deciden contratar jóvenes en formación
4. Relación que existe entre el aprendiz y la empresa, derechos de los aprendices
5. Contrato laboral

RESPUESTA JURÍDICA

1. Empresas Obligadas a Tener Aprendices

1.2. Criterios generales:

De acuerdo con la Ley [789](#) de 2002, las empresas obligadas a tener aprendices son:

- Empresas privadas que realicen cualquier tipo de actividad económica excepto la construcción y que tengan 15 o más trabajadores (Artículo [32](#)).
- Empresas industriales y comerciales del Estado y las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, independientemente del número de trabajadores que tengan (Artículo [33](#)).

1.3. Excepciones:

Existen algunas excepciones a la obligación de tener aprendices, las cuales se aplican a las siguientes empresas:

- Empresas en proceso de liquidación judicial (Artículo [34](#), Ley 789 de 2002).
- Empresas con dificultades económicas graves, debidamente certificadas por la autoridad competente (Artículo [35](#), Ley 789 de 2002).
- Empresas que operen en zonas rurales dispersas, donde no haya oferta de programas de formación del SENA (Artículo [36](#), Ley 789 de 2002).
- Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conforman el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, y que prestan el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices. (artículo [11](#) del Decreto 933 de 2003, incorporado en el artículo [2.2.6.3.11](#) del Decreto 1072 de 2015).
- Empresas Temporales. El DECRETO 3769 DE 2004 Artículo [1o](#). Adiciónese el Decreto 933 de 2003, con el siguiente artículo: Aclarado por el Decreto Nacional 4246 de 2004. Artículo 11-1 Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices de que trata el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2003, en las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal.

Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.

Sobre este mismo tema la dirección nacional del SENA se ha pronunciado:

Concepto [57084](#) DE 2018 del 1 de octubre de 2018: Regulación cuota de aprendices para asociaciones, resguardos y cabildos indígenas.

1.4. Análisis: Que empresas están obligadas a tener aprendices y cuales no están a obligadas a dicha situación particular y concreta.

A continuación, se presenta un análisis detallado en concordancia con el análisis normativo proporcionado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en el documento "Concepto SENA 0057084 2018", así como las disposiciones contenidas en el Decreto [933](#) de 2003, modificado por el artículo primero del Decreto [1779](#) de 2009 e incorporado en el artículo [2.2.6.3.11](#) del Decreto 1072 de 2015, junto con el artículo [32](#) de la Ley 789 de 2002, se establecen claramente las obligaciones y exenciones para las empresas en relación con la

contratación de aprendices del SENA.

1.4.1. Empresas Obligadas a Hacer Contrato de Aprendizaje con el SENA:

Las empresas del sector privado que cuenten con una plantilla de diez (10) o más trabajadores tienen la obligación legal de vincular aprendices, establecida en el artículo [32](#) de la Ley 789 de 2002. Esta vinculación se realiza mediante la celebración de contratos de aprendizaje con el SENA o centros de formación autorizados.

De manera análoga, las empresas industriales y comerciales del Estado, así como las empresas de economía mixta a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, están sujetas a esta misma obligación, conforme a la modificación introducida por el artículo [primero](#) del Decreto 1779 de 2009 e incorporada en el artículo [2.2.6.3.11](#) del Decreto 1072 de 2015.

1.4.2. Empresas Exentas de la Obligación de Contratar Aprendices:

Se encuentran exentas de la obligación de contratar aprendices las microempresas y pequeñas empresas que cuenten con menos de diez (10) empleados, según lo establecido en el concepto emitido por el SENA.

Asimismo, otras entidades públicas que no sean empresas industriales y comerciales del Estado ni empresas de economía mixta no están sujetas a esta obligación, salvo que el Gobierno Nacional establezca lo contrario mediante disposiciones específicas.

En síntesis, las empresas del sector privado con diez (10) o más trabajadores, así como las empresas industriales y comerciales del Estado y de economía mixta a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, tienen la obligación legal de hacer contrato de aprendizaje con el SENA. Por otro lado, las microempresas y pequeñas empresas con menos de diez (10) empleados, así como otras entidades públicas que no sean empresas industriales y comerciales del Estado ni empresas de economía mixta, están exentas de esta obligación.

2. Monetización

2.1. criterios generales

La Ley [789](#) de 2002 permite a los empresarios cumplir con la cuota de aprendices monetizando una parte de ella, calculada en base al 5% del número total de trabajadores por el salario mínimo. El Decreto [933](#) de 2003, compilado por el Decreto [1072](#) de 2015, establece que las empresas pueden optar por monetizar total o parcialmente la cuota de aprendices, debiendo informar su decisión a la Regional del SENA correspondiente. Si deciden contratar aprendices después de la monetización, deben notificarlo con un mes de anticipación. El cambio de decisión no exime del pago ni interrumpe la contratación de aprendices para cumplir con las obligaciones.

En concepto [9687](#) de 2017 del SENA que expone ampliamente cada uno de los detalles sobre la monetización:

Ley 789 de 2002, Artículo [34](#):

- Opción: Los empresarios pueden cancelar una cuota mensual al SENA en lugar de vincular aprendices.

- Cálculo: La cuota se calcula multiplicando el 5% del número total de trabajadores (excluyendo

independientes o transitorios) por el salario mínimo legal vigente.

- Monetización parcial: Se permite la monetización de una parte de la cuota, proporcional al número de aprendices que no se vinculen.

Decreto 933 de 2003, Artículo [12](#) (compilado en Decreto 1072 de 2015, Artículo [2.2.6.3.13](#)):

- Comunicación: La empresa debe informar al SENA su decisión de monetizar la cuota total o parcialmente.

- Plazo: La empresa tiene el plazo de ejecutoria del acto administrativo para comunicar su decisión.

- Monetización posterior: Si la empresa decide contratar aprendices luego de monetizar la cuota, debe informar al SENA con un mes de antelación.

- Monetización al final del contrato: Si la empresa decide monetizar la cuota al final del contrato de aprendizaje, debe informar al SENA con un mes de antelación.

- Monetización parcial: En caso de monetización parcial, la empresa debe contratar aprendices para cubrir la cuota no monetizada.

- Cambio de decisión: El cambio de decisión por parte de la empresa no implica el no pago de la cuota de monetización o la interrupción en la contratación de aprendices.

Regulación SENA

- La circular [168](#) de 2015 define término para liquidación y pago cuota de monetización

En el concepto [9687](#) de 2017 del SENA se relacionan aspectos como el incumplimiento y las sanciones correspondientes al contrato de aprendizaje y monetización.

Análisis: Que es la monetización y en qué casos procede legalmente

La monetización de la cuota de aprendizaje es la opción que tienen las empresas de pagar al SENA una suma de dinero equivalente al valor de la cuota de aprendices que no vinculen. Esta opción se estableció como una alternativa para aquellas empresas que, por diversas razones, no pueden cumplir con la obligación de tener aprendices. El artículo [34](#) de la ley 789 de 2002 dice al respecto: Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente.

3. Beneficios legales para los empresarios que deciden contratar jóvenes en formación.

3.1 Criterios generales

La ley de [115](#) de 1994 establece el beneficio tributario para los empleadores que contraten aprendices: ARTICULO [189](#). Deducción por programas de aprendices. Los empleadores podrán deducir anualmente de su renta gravable, hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a los previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

3.2. Análisis: Que beneficios legales tiene un empresario que contrate aprendices

3.2.1. Beneficio Tributario: La ley establece un incentivo para los empleadores que contratan aprendices al permitirles deducir una parte significativa de los gastos asociados con la contratación y formación de estos trabajadores de su renta gravable.

3.2.2. Porcentaje de Deducción: La deducción permitida es de hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales. Esto significa que los empleadores pueden deducir un monto superior al total de los salarios y prestaciones sociales pagados a los aprendices.

3.2.3. Condiciones para la Deducción: Los gastos que pueden ser deducidos deben corresponder a salarios y prestaciones sociales de los aprendices contratados en programas de formación profesional aprobados por el SENA. Es importante destacar que estos gastos deben ser adicionales a los previstos legalmente, lo que implica que no se pueden incluir los salarios y prestaciones correspondientes a empleados regulares de la empresa.

3.2.4. Aprobación por el SENA: Los programas de formación profesional en los que participan los aprendices deben ser previamente aprobados por el SENA para que los gastos asociados sean elegibles para la deducción.

En resumen, el artículo [189](#) de la Ley 115 de 1994 proporciona un incentivo importante para que los empleadores en Colombia contraten aprendices en programas de formación profesional aprobados por el SENA, al permitirles deducir hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales asociados con estos aprendices de su renta gravable. Esto no solo beneficia a las empresas al reducir su carga tributaria, sino que también fomenta la formación y empleabilidad de los jóvenes en el país.

4. Relación que existe entre el aprendiz y la empresa, derechos de los aprendices

4.1 Criterios generales

En el contexto de las leyes colombianas [789](#) de 2002 y 1072 de 2015, se fundamenta en la estructura legal que regula los derechos, obligaciones y responsabilidades de ambas partes dentro del marco del contrato de aprendizaje.

En este sentido, la relación entre el aprendiz y el empleador se establece bajo un acuerdo legal que garantiza la formación profesional del aprendiz, en consonancia con las necesidades de la empresa y las disposiciones establecidas en la legislación laboral colombiana.

Dentro de este contexto, el empleador asume la responsabilidad de proporcionar un ambiente laboral seguro y propicio para el aprendizaje, designando un tutor o responsable que oriente y supervise su proceso formativo. Asimismo, se compromete a proporcionar los recursos necesarios para la formación teórica y práctica del aprendiz, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1072 de 2015.

Por su parte, el aprendiz tiene el derecho a recibir una formación teórica y práctica acorde con el programa de aprendizaje establecido en el contrato, así como a ser remunerado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. A su vez, debe cumplir con las normas y reglamentos internos de la empresa, participar activamente en las actividades de formación y mantener una actitud de respeto y colaboración con los demás trabajadores y superiores.

4.1.1 Criterios generales relación que existe entre el aprendiz y la empresa

El artículo [2.2.6.3.1](#) del Decreto 1072 de 2015, reglamentario, establece las características del contrato de aprendizaje en Colombia. Según este artículo, la relación entre un aprendiz y el empleador se caracteriza de la siguiente manera:

4.1.1.1. Vinculación Laboral Especial: El contrato de aprendizaje se considera una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral. Aunque implica una relación laboral, se diferencia de otros tipos de contratos en aspectos como la subordinación.

4.1.1.2. Sin Subordinación: A diferencia de otros contratos laborales donde existe una relación de subordinación entre el empleador y el trabajador, en el contrato de aprendizaje esta subordinación se limita o se ve reducida. Esto significa que el aprendiz no está completamente sujeto a las órdenes directas del empleador como lo estaría un empleado regular.

4.1.1.3 Duración Máxima: El contrato de aprendizaje tiene una duración máxima de dos (2) años. Durante este período, el aprendiz recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada y realiza prácticas en la empresa patrocinadora.

4.1.1.4. Formación Metódica y Completa: La empresa patrocinadora se compromete a proporcionar los medios para que el aprendiz adquiera una formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación propios del giro ordinario de sus actividades.

4.1.1.5. Exclusividad en Actividades de Aprendizaje: Durante la duración del contrato de aprendizaje, el aprendiz se dedica exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje, es decir, a adquirir las habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de su oficio, actividad u ocupación.

Apoyo de Sostenimiento: El empleador está obligado a reconocer un apoyo de sostenimiento al aprendiz, que garantice su proceso de aprendizaje. Este apoyo no constituye salario y tiene como objetivo cubrir los gastos básicos del aprendiz durante su formación.

En conclusión, la relación entre el aprendiz y el empleador se configura como un vínculo jurídico que busca armonizar los intereses formativos del aprendiz con las necesidades laborales de la empresa, estableciendo derechos y deberes para ambas partes en cumplimiento de la normativa laboral colombiana.

4.2. Criterios generales derechos de los aprendices

Teniendo en cuenta la Ley [789](#) de 2002 y la Ley 1072 de 2015 en Colombia, establece un marco legal sólido que protege y garantiza los derechos de los aprendices dentro del ámbito laboral y de formación profesional.

Los derechos de los aprendices se encuentran respaldados por estas leyes, las cuales establecen un conjunto de disposiciones que salvaguardan su bienestar y desarrollo en el entorno laboral. Entre los principales derechos de los aprendices se encuentran:

4.2.1. Derecho a la formación: Los aprendices tienen el derecho fundamental a recibir una formación teórica y práctica de calidad, conforme al programa de aprendizaje establecido en el contrato, de acuerdo con la Ley 1072 de 2015.

4.2.2. Derecho a la remuneración: Los aprendices tienen derecho a recibir una remuneración

justa y acorde con las disposiciones establecidas en la normativa laboral y en el contrato de aprendizaje, conforme a la Ley 1072 de 2015.

4.2.3. Derecho a un ambiente laboral seguro y saludable: Los aprendices tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, protegidos contra riesgos laborales, conforme a lo establecido en la Ley [789](#) de 2002.

4.2.4. Derecho a la seguridad social: Los aprendices tienen derecho a recibir los beneficios de la seguridad social conforme a la normativa vigente, incluyendo atención médica en caso de accidentes laborales, según lo dispuesto en la Ley 1072 de 2015.

4.2.5. Derecho a la igualdad y no discriminación: Los aprendices tienen derecho a ser tratados con igualdad y respeto, sin discriminación por razones de género, edad, origen étnico, religión, orientación sexual u otras condiciones, de acuerdo con la Ley [789](#) de 2002 y la Ley 1072 de 2015.

4.2.6. Derecho a la participación: Los aprendices tienen derecho a participar activamente en las actividades de formación y capacitación, así como en los procesos relacionados con su aprendizaje y desarrollo profesional, conforme a la Ley 1072 de 2015.

En resumen, los derechos de los aprendices, en virtud de la conjugación de la Ley [789](#) de 2002 y la Ley 1072 de 2015 en Colombia, establecen un marco legal que garantiza su formación, remuneración justa, seguridad laboral, acceso a la seguridad social, igualdad de trato y participación en su proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.

4.2. Análisis: La relación que existe entre el aprendiz y la empresa es una relación laboral, que beneficios legales y laborales tiene un aprendiz contratado por una empresa?

La relación entre el aprendiz y la empresa se configura como una vinculación laboral especial, distinguiéndose de otros contratos por la limitada subordinación. El contrato de aprendizaje tiene una duración máxima de dos años, durante los cuales el aprendiz se dedica exclusivamente a las actividades de aprendizaje. La empresa se compromete a proporcionar una formación profesional metódica y completa, mientras que el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento que no constituye salario.

El empleador asume la responsabilidad de proporcionar un ambiente laboral seguro y propicio para el aprendizaje, asignando un tutor o responsable que oriente y supervise su proceso formativo. Además, se compromete a proveer los recursos necesarios para la formación teórica y práctica del aprendiz, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1072 de 2015.

Por su parte, el aprendiz tiene el derecho a recibir una formación completa y acorde con el programa establecido en el contrato, así como a una remuneración conforme a la normativa vigente. Debe cumplir con las normas internas de la empresa, participar activamente en las actividades de formación y mantener una actitud de respeto y colaboración.

En conclusión, esta relación entre el aprendiz y el empleador busca armonizar los intereses formativos del aprendiz con las necesidades laborales de la empresa, estableciendo derechos y deberes para ambas partes en cumplimiento de la normativa laboral colombiana. Los derechos de los aprendices, respaldados por la Ley [789](#) de 2002 y la Ley 1072 de 2015, garantizan su formación, remuneración justa, seguridad laboral, acceso a la seguridad social, igualdad de trato y participación activa en su desarrollo profesional.

4. Contrato laboral

4.1. Criterios generales

La ley [50](#) de 1990 y el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, junto con sus modificaciones, establecen en Colombia el marco legal que regula el contrato laboral.

Desde un punto de vista jurídico, un contrato laboral es un acuerdo de voluntades entre un empleador y un trabajador, en el que el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales bajo la subordinación y dirección del empleador, a cambio de una remuneración. Este contrato crea una relación laboral que está sujeta a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normativa laboral aplicable en el país.

Los elementos esenciales de un contrato laboral incluyen:

5.1.1. Consentimiento: Ambas partes, empleador y trabajador, deben manifestar su consentimiento de forma libre y voluntaria para celebrar el contrato.

5.1.2. Objeto lícito: El objeto del contrato debe ser lícito y posible de cumplir. Esto implica que el trabajador se compromete a realizar un trabajo determinado o indeterminado, bajo las instrucciones del empleador, a cambio de una compensación económica.

5.1.3. Causa: Debe existir una causa justa que motive la celebración del contrato laboral. La causa generalmente es la prestación de servicios por parte del trabajador y el pago de un salario por parte del empleador.

5.1.4. Forma: El contrato laboral puede celebrarse de forma verbal o escrita, aunque en algunos casos la ley exige que ciertos contratos, como los de trabajo a término fijo, se celebren por escrito.

Dentro del contrato laboral se establecen las condiciones específicas de la relación laboral, como la duración del contrato, el salario, las funciones y responsabilidades del trabajador, la jornada laboral, las vacaciones, las prestaciones sociales, entre otros aspectos relevantes. Estas condiciones deben ajustarse a las disposiciones legales vigentes y respetar los derechos fundamentales del trabajador, como lo estipulan la ley [50](#) de 1990 y el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, y sus respectivas modificaciones.

En resumen, el contrato laboral es el instrumento jurídico mediante el cual se formaliza la relación entre el empleador y el trabajador, estableciendo los términos y condiciones bajo los cuales se llevará a cabo la prestación de servicios laborales y se regirá la relación laboral.

5.2. Análisis: Contrato laboral con un aprendiz requisitos de forma y de fondo

Es importante destacar que el contrato laboral en Colombia se rige por el principio de la primacía de la realidad, lo que significa que la verdadera naturaleza de la relación laboral prevalece sobre las formalidades establecidas en el contrato. Esto implica que, aunque exista un contrato por escrito, si en la práctica se demuestra que la relación laboral es diferente a lo estipulado en el contrato, se aplicarán las disposiciones legales correspondientes a la verdadera naturaleza de la relación laboral. El contrato laboral en Colombia es un instrumento jurídico que regula la relación entre el empleador y el trabajador, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes de acuerdo con la normativa laboral vigente.

La posibilidad de que un aprendiz tenga un contrato laboral simultáneamente con el contrato de aprendizaje depende de varios factores:

- Legislación: En Colombia, la Ley [789](#) de 2002 y el Decreto [1072](#) de 2015 regulan el contrato de aprendizaje. Estas normas no prohíben expresamente que un aprendiz tenga un contrato laboral al mismo tiempo.
- Cláusulas del contrato: Es crucial revisar las cláusulas del contrato de aprendizaje. Algunas pueden incluir como causal de terminación la firma de un contrato laboral por parte del aprendiz.
- Compatibilidad de horarios: El aprendiz debe cumplir con las obligaciones de ambos contratos, lo que implica verificar la compatibilidad de horarios entre las actividades formativas del contrato de aprendizaje y las del contrato laboral.
- Carga laboral: Se debe asegurar que la carga laboral total no supere la jornada máxima legal permitida, protegiendo la salud y el bienestar del aprendiz.
- Supervisión: Es importante que el SENA o la institución educativa que supervisa el contrato de aprendizaje estén al tanto de la existencia de un contrato laboral simultáneo.

En resumen, si bien no hay una prohibición legal expresa, la viabilidad de que un aprendiz tenga un contrato laboral depende de diversos aspectos como las cláusulas del contrato de aprendizaje, la compatibilidad de horarios, la carga laboral y la supervisión por parte del SENA o la institución educativa.

Con lo anterior, esta coordinación da respuesta a su solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora

Grupo Coordinación Nacional de Producción Normativa y Conceptos Jurídicos

Dirección Jurídica- Dirección General



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