



1-8080

Bogotá, D.C.

Doctora

Martha Bibiana Lozano Medina

Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

Dirección Jurídica

Sena.

OBSERVACIONES AL PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICAN PARCIALMENTE EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES”.

Estimada doctora Martha Bibiana, damos respuesta a su solicitud y por medio del presente se formulan las observaciones al proyecto de ley del título, respecto a los artículos que impactan las funciones relacionadas con el contrato de aprendizaje, asignadas al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA–.

La Ley 119 de 1994 artículo 4 numeral 2, por la cual se reestructuró el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA contempló como función de la entidad, entre otras, el seguimiento a las empresas para el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias relacionadas con la vinculación de cuotas de aprendizaje:

“ARTÍCULO 4o. FUNCIONES. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes:

1. Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos.
2. Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.
(...)”

El Decreto 249 de 2004, “por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA” determinó como funciones de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas las siguientes:

“(…)”

9. Proponer la regulación del contrato de aprendizaje y diseñar mecanismos para la ampliación de la cobertura del contrato de aprendizaje.

10. Dirigir el seguimiento y control a la relación de aprendizaje por parte de los empleadores obligados, en los términos de la Ley 789 de 2002, sus decretos reglamentarios y las normas que las modifiquen.

(...)”

Posteriormente, se expidió la Ley 789 de 2002, que en su artículo 32, estableció para las empresas privadas y algunas públicas, la obligación de contratación de aprendices, de acuerdo con los requisitos enunciados en la norma:

“ARTÍCULO 32. EMPRESAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES. 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.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

PARÁGRAFO. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA”

El Decreto compilatorio 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, retoma, a su vez, algunas obligaciones del SENA respecto a la regulación de cuota de aprendices:

“ARTÍCULO 2.2.6.3.23. Vigilancia y control. 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 capítulo.

“ARTÍCULO 2.2.6.3.28. Listado de oficios y ocupaciones. El SENA publicará el listado de oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje. Este listado será actualizado por lo menos una vez al año”.

Así mismo, el Decreto 1334 de 2018, por el cual se modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices, impone una nueva obligación al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en cuanto a la vigilancia y control de la contratación voluntaria de aprendices:

“(…)

PARÁGRAFO 2. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, siempre y cuando no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso de que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios en la siguiente proporción:

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo, son las mismas de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este capítulo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este capítulo por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA,

determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio” (Negrillas fuera de texto original)

Para dar cumplimiento a las normas traídas a colación el Sena realiza un trabajo articulado para la vigilancia, control y acompañamiento a las empresas reguladas y voluntarias para la contratación de los aprendices. A su vez, despliega estrategias para incrementar el indicador de empresas voluntarias y de cuotas voluntarias con el fin de ampliar la cobertura del contrato de aprendizaje.

En tal sentido, resulta pertinente recordar que las empresas cuentan con dos opciones para el cumplimiento de la cuota de aprendices: i) la contratación de estos a través de la modalidad de contrato de aprendizaje o; ii) la monetización parcial o total de las cuotas; por lo cual, la Entidad realiza funciones pertinentes con el fin de impulsar no solo del cumplimiento obligatorio de la cuota, sino de la contratación adicional a la fijada, o de empresas que sin estar supeditadas a la contratación son persuadidas para este fin.

Ahora bien, el Proyecto de Ley 367 de 2023 introduce una modificación al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

“ARTÍCULO 81. El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo;*
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica;*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;*
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente; o del estipulado en Convenciones Colectivas o fallos arbitrales.*
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual;*

- f) *En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo;*
- g) *Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.*
- h) *El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.*
- i) *Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador – aprendiz”.*

Previo a cualquier análisis, resulta del caso precisar que la Ley 789 de 2002 (artículos 30 y siguientes) ya había modificado de manera tácita el artículo 81 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto es una ley posterior a este último y, adicionalmente, es una norma especial, que regula el contrato de aprendizaje, por lo cual, resulta contrario a los principios de seguridad jurídica y regulación integral que se introduzca una modificación al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando en el ámbito jurídico ya existe una norma que regula, prácticamente, de manera completa la figura del contrato de aprendizaje. Las disposiciones contenidas en los artículos 30 y siguientes de la Ley 789 de 2002 en algunos aspectos contrarían lo dispuesto en el Proyecto de Ley 367 de 2023 (modificación del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo), lo que trae aparejado una incertidumbre jurídica para la regulación del contrato de aprendizaje.

Por otra parte, desde el punto de vista técnico, se debe manifestar que las modificaciones normativas propuestas por el proyecto de ley traerían consecuencias adversas al contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta que existe en la Ley 789 en su artículo 34 una opción para que las empresas que son reguladas cumplan con esta obligación legal correspondiente a la monetización, como se comentó en líneas atrás

El artículo en mención y que todavía seguiría vigente aun con la reforma, señala:

“ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. 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. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

En consideración de lo anterior, y para evidenciar lo que en la práctica generaría el cambio normativo (proyecto de Ley 367 de 2023), se presenta la comparación entre el costo de contratar un aprendiz frente a la opción de monetizar:

Opción (1cuota regulada /mes)	Valor
Contratación Aprendiz	\$1.866.948
Monetización	\$1.160.000

Teniendo en cuenta la información, se observa que la diferencia entre contratar un estudiante o aprendiz y monetizar una cuota regulada es de **\$706.948 mensual**, por lo que, con el proyecto de ley, posiblemente el patrocinador opte por monetizar su cuota al resultarle menos costoso, lo que impacta en las oportunidades de contratación para el aprendiz mediante la modalidad de contrato de aprendizaje.

En este escenario, el Sena se quedaría sin herramientas para cumplir a cabalidad su función impuesta por la Ley dirigida a la ampliación de cobertura del contrato de aprendizaje.

Adicionalmente, a pesar de que en la exposición de motivos del Proyecto de Ley se menciona el tema relacionado con el aumento del valor de la monetización con el fin de desincentivar esa opción, finalmente, no quedó contemplado ningún artículo del proyecto de Ley que regule este aspecto, lo que originaría un impacto negativo en la realización de la etapa productiva a través del contrato de aprendizaje por la evidente disminución en la contratación de aprendices, como se había mencionado con anterioridad.

Para evitar esta circunstancia, el SENA había propuesto originalmente que se incrementara la monetización a 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), con el propósito de desestimular el uso de esa figura y garantizar el crecimiento del contrato de aprendizaje en las condiciones que señala el proyecto de ley. No obstante, la continuidad del artículo 34 de la Ley 789 de 2002 resulta inconveniente y contradictorio al espíritu normativo de la reforma, por lo cual, consideramos que es necesario que, de mantenerse el citado articulado, se tomen en cuenta la recomendaciones del SENA, respecto de la monetización del contrato aprendizaje.

Los anteriores argumentos, conllevan a determinar la inviabilidad del artículo 21 del Proyecto de Ley “Contrato de Aprendizaje”, en los términos expuestos.

Cordialmente,

CARLOS ALFONSO MAYORGA PRIETO
Director de Promoción y Relaciones Corporativas

Proyectó: Luis Ernesto Duran – Coordinador Nacional Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje

