

# CARTILLA CONTRATO DE APRENDIZAJE Y REGULACIÓN DE CUOTA



DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y RELACIONES CORPORATIVAS  
DIRECCIÓN GENERAL  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Bogotá D.C.

  
@SENAcomunica  
[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)



**Carlos Mario Estrada Molina,**

Director General SENA

**Adriana Colmenares Montoya,**

Directora de Promoción y Relaciones  
Corporativas SENA

**Luis Ernesto Durán Roa,**

Coordinador Nacional de Servicio a la  
Empresa y Contrato de Aprendizaje SENA

---

**EQUIPO CONTRATO DE APRENDIZAJE  
DIRECCIÓN GENERAL SENA:**

**Jairo Salguero Ávila**

**Amalia Ortiz Avellaneda**

**Adriana Milena Escobar Caicedo**

**Catalina Ramos Acero**

**Luis Antonio Molina Yara**

**María Cristina Matallana Ramírez**

**Maritza Cecilia Camacho Caicedo**

**Nezly Marlady Cadena Sánchez**

**Andrea Lorena Cuellar Ramos**

**Carlos Mauricio Avendaño Villamizar**

**Estefania Arisleidy Vargas Ovalle**

**TEXTOS Y DISEÑO**

**Leandro Torres Peña,**

Coordinación Nacional de Servicio a la  
Empresa y Contrato de Aprendizaje SENA

**Juan Sebastián Cuestas,**

Oficina de Comunicaciones SENA

# CONTENIDO

<b>GLOSARIO</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I GENERALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE</b>	<b>8</b>
¿Qué es el contrato de aprendizaje?	9
¿Cuál es la diferencia entre el contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo?	9
¿Qué elementos debe incluir el contrato de aprendizaje?	11
¿Cuál es el término máximo de vigencia del contrato de aprendizaje?	12
¿Cuáles son las etapas del contrato de aprendizaje?	12
¿Qué es la formación dual?	13
¿Cuánto es el valor del apoyo de sostenimiento mensual?	14
¿Se puede extender la duración de un contrato de aprendizaje más allá de la prevista en el diseño curricular de un programa?	14
¿Quiénes pueden suscribir un contrato de aprendizaje?	15
¿Quiénes no pueden suscribir contratos de aprendizaje?	15
¿Qué prácticas no constituyen relación de aprendizaje?	16
¿Cuáles son las obligaciones de la empresa y del aprendiz en un contrato de aprendizaje?	17
Afiliación al sistema general integral de seguridad social	17
Dotación de seguridad industrial	18
¿Qué pasa si un aprendiz que opta por contrato de aprendizaje es pensionado?	19
¿Qué pasa si un aprendiz que opta por contrato de aprendizaje se encuentra afiliado dentro de un régimen de excepción?	19
¿Qué beneficios tiene una empresa cuando patrocina aprendices discapacitados?	21
¿Se requiere libreta militar para suscribir un contrato de aprendizaje?	22
¿Un aprendiz puede tener un segundo contrato de aprendizaje?	23
¿Si un aprendiz cumple los requisitos para tener un segundo contrato de aprendizaje este puede ser con la misma empresa?	23
¿Cuáles son las causales de suspensión del contrato de aprendizaje?	24
¿Los aprendices tienen derecho al pago de las incapacidades?	25
¿Las aprendices tienen derecho a la hora de lactancia?	26
¿Qué proceso se debe realizar cuando una aprendiz está en estado de embarazo?	27
¿Cuáles son las causales de terminación del contrato de aprendizaje?	27
¿Qué debe hacer la empresa cuando el contrato de aprendizaje se termina?	28

## **CAPITULO II PROCEDIMIENTO REGULACIÓN DE CUOTA** **29**

¿Quiénes están obligados al cumplimiento de la cuota regulada?	30
¿Hay exclusiones de la regulación de la cuota de aprendices?	30
Otras empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de aprendices	31
¿Quién y cómo se determina la cuota de aprendizaje?	31
¿Cómo se surte la notificación del acto administrativo de regulación?	32
¿Cuándo se configura una indebida notificación?	33
¿Qué recursos proceden contra la resolución de regulación de cuota de aprendices?	34
¿Cuál es la información o documentos que debe suministrar el empleador para regular la cuota de aprendizaje?	34
¿Qué sucede si la planta de personal de una empresa regulada tiene variación?	36
¿Cómo se debe reportar el promedio de empleados del semestre para modificación de cuota de aprendices?	37
¿Qué procedimiento debo seguir cuando la empresa pasa a cuota cero?	38
Empresas en liquidación, reorganización o reestructuración	38

## **CAPITULO III CONTRATACIÓN VOLUNTARIA DE APRENDICES** **40**

¿Qué son contratos de aprendizaje voluntarios?	41
¿Qué porcentaje o número de aprendices voluntarios se puede contratar?	41
¿Qué beneficios tiene una empresa regulada que contrate aprendices de manera voluntaria?	42
¿Cómo se deben seleccionar los aprendices?	42
Proceso para habilitar a las empresas que quieren contratar aprendices de manera voluntaria	43
Proceso a través del aplicativo SGVA	43
¿Para qué sirve el aplicativo Sistema Gestión Virtual de Aprendices SGVA?	45

## **CAPITULO IV MONETIZACIÓN** **47**

¿Cuál son los fundamentos legales de la monetización?	48
Empleados base de monetización	49
Término para pago de la monetización	50

## **ANEXOS** **51**



## GLOSARIO

**Aprendiz:** Se considera aprendiz SENA a toda persona matriculada en los programas de formación profesional de la entidad, sea titulada o complementaria y en las diferentes modalidades (presencial, virtual, alternancia); por consiguiente, le resulta aplicable el Acuerdo 007 de 2012 (Reglamento del Aprendiz).

**Acuerdo de voluntades** Es la figura por medio de la cual la empresa patrocinadora permite de común acuerdo con otra empresa la posibilidad de que un aprendiz ejecute su contrato de aprendizaje en esta última, preservando su obligación de pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento, la EPS y la ARL, según las obligaciones previstas en la ley para la etapa en que se encuentre este.

**Compensación:** Es la vinculación de aprendices adicionales a los de la cuota ordinaria regulada, por el tiempo en que la empresa obligada a contratar no lo hizo oportunamente.

**CPACA:** Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, expedido con la Ley 1437 de 2011.

**Cuota de Aprendices:** Número de aprendices que deben ser contratados por las empresas obligadas, de conformidad con el proceso de regulación adelantado por el SENA.

**Formación dual:** Modalidad de formación que implica la rotación del proceso formativo en los ambientes de aprendizaje de la empresa y del SENA con intervención de tutores e instructores. Los tiempos de formación son acordados entre la empresa y el Sena. La formación dual se realiza en periodos de tiempo alternados entre el centro de formación y el de producción o de servicios. El aprendiz se vincula a este sistema mediante un contrato de aprendizaje, con los derechos y obligaciones que este implica, y, al final del periodo de formación, es reconocido con un certificado según corresponda.

**Instructor - tutor:** Sujeto que participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, quien asume el rol de facilitador del aprendizaje, orientador y apoyo; retroalimenta y evalúa al aprendiz durante su proceso formativo haciendo uso de distintas técnicas didácticas activas bajo la estrategia de aprendizaje por proyectos, la cual le permite contribuir en su propio aprendizaje.

**Líder de Contrato:** Es el rol asignado al contratista o servidor que asegura las acciones de contrato de aprendizaje en el nivel de Centro de Formación. Es la persona que atiende las solicitudes de aprendices por parte de los empresarios. Para el caso de la guía de actualización del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA- es el rol asignado para la depuración del aplicativo; su contratación se realiza desde cada centro de formación.

**Monetización:** Es una opción con la que cuenta el empresario obligado al cumplimiento de la cuota de aprendizaje, la cual equivale a cancelar un valor mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores (excluyendo los 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 ser contratados para cumplir la cuota mínima obligatoria.

**Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA:** Es una ventanilla virtual que permite el pago integrado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, en la cual los aportantes reportan la información para cada uno de los subsistemas en los que el cotizante está obligado a aportar.

**Regulación de la cuota de aprendices:** Es la actividad mediante la cual el SENA, de acuerdo con la normatividad vigente, determina la obligación de las empresas de contratar aprendices.

**Sustitución de empleadores:** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

**SGVA:** Sistema de Gestión Virtual de Aprendices. Herramienta por medio de la cual las empresas registran los requerimientos de aprendices para el cumplimiento de la cuota regulada, así mismo es el medio por el cual los aprendices SENA auto gestionan su contrato de aprendizaje, permitiendo de esta manera que exista una relación directa entre el sector productivo y los aprendices que se encuentran en formación para la consecución y registro de los contratos de aprendizaje.

**Tecnólogo Contrato de Aprendizaje:** Es el rol asignado al contratista que apoya las acciones de contrato de aprendizaje en el Centro de Formación y su contratación se realiza desde el nivel Regional, según lineamientos de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

**UGPP:** Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social. Para el caso de la regulación de la cuota de aprendices, es la entidad que facilita al SENA información de empresas que posiblemente están sujetas de dicha obligación.





—  
**CAPÍTULO I**  
**GENERALIDADES**  
**DEL CONTRATO**  
**DE APRENDIZAJE**

## ¿Qué es el contrato de aprendizaje?

La Ley 789 de 2002 establece en su artículo 30 su definición:

*"El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad 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 propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario".*

Es entonces el contrato de aprendizaje una modalidad de vinculación mediante la cual se desarrolla un proceso teórico - práctico, cuyo objetivo es facilitar la capacitación en ciertas ocupaciones y así lograr la formación integral del aprendiz.

### **Norma concordante:**

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.1.

### ¿Cuáles son los elementos esenciales de la relación de aprendizaje?

De acuerdo con su definición, la relación de aprendizaje tiene las siguientes características esenciales:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación profesional metódica y completa requerida en un oficio, actividad u ocupación;
- b) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- c) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, por lo cual, no es salario;
- d) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- e) La duración máxima es de dos (2) años.

## ¿Cuál es la diferencia entre el contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo?

El contrato de aprendizaje si bien, es concebido por la Ley como una figura especial dentro del derecho laboral, escapa a la concepción que se tiene del contrato

de trabajo, y se diferencia de este último, tanto en sus elementos esenciales como formales. Tales diferencias radican principalmente en los siguientes puntos:

ELEMENTOS	CONTRATO DE APRENDIZAJE	CONTRATO LABORAL
<b>Concepto</b>	<p>El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad 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 propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.</p> <p><i>Ley 789 de 2002 Artículo 30.</i></p>	<p>Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.</p> <p><i>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 22.</i></p>
<b>Elementos esenciales</b>	<p>a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;</p> <p>b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;</p> <p>c. La formación se recibe a título estrictamente personal;</p> <p>d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.</p> <p><i>Ley 789 de 2002 Artículo 30.</i></p>	<p>a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y</p> <p>c. Un salario como retribución del servicio.</p> <p><i>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 23.</i></p>

<p><b>Capacidad</b></p>	<p>El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir.</p> <p>Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.3.</p>	<p>Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.</p> <p>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 29.</p>
<p><b>Formalidades</b></p>	<p>El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito.</p> <p>Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.2.</p>	<p>El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.</p> <p>Código Sustantivo del Trabajo Artículo 37.</p>

### ¿Qué elementos debe incluir el contrato de aprendizaje?

El Artículo 2.2.6.3.2 del Decreto 1072 de 2015, establece las formalidades que debe cumplir el contrato de aprendizaje, así:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la etapa lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las etapas lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada etapa.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.



9. *La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la etapa práctica y en salud en la etapa lectiva y práctica.*
10. *Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.*
11. *Causales de terminación de la relación de aprendizaje.*
12. *Fecha de suscripción del contrato.*
13. *Firmas de las partes”.*

Se recomienda utilizar la minuta de contrato de aprendizaje que se encuentra en la plataforma Sistema de Gestión Virtual de Aprendices a través del link: <http://ca-prendizaje.sena.edu.co>; sin embargo, se recuerda que al ser una preforma o formato, podrá ser modificada, ajustada, o en todo caso, no ser utilizada por el empresario, debido a que cualquier tipo de responsabilidad frente a una desfiguración de la relación de aprendizaje recae meramente en las partes que la suscriben.

Además de los datos relacionados, resulta conveniente, cuando así sea, que en el contrato se haga alusión a la manifestación del aprendiz de no mantener ni haber suscrito con anterioridad relación de aprendizaje con esta o con otra empresa, la cual se tiene por prestada con la firma del documento, esto de conformidad con la prohibición contenida en el artículo 33 de Ley 789 de 2002.

### ¿Cuál es el término máximo de vigencia del contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje tendrá un término máximo de dos (2) años, contados a partir de la suscripción de este.

Se debe recordar que, aun cuando el diseño curricular de un programa supere el tiempo anterior, el contrato de aprendizaje no se podrá suscribir por un plazo mayor al establecido en la norma (2 años).

### ¿Cuáles son las etapas el contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje presenta dos etapas: una etapa lectiva o teórica y una etapa práctica o productiva, cuando a ello haya lugar. La distribución y duración de la etapa lectiva y la práctica, dependerá del pénsum del programa o al programa de formación al que se encuentre adscrito el aprendiz.



- **Etapa Lectiva.** Es aquel periodo determinado por la cobertura del programa que se esté cursando, en la cual un aprendiz recibe formación académica integral en los ambientes de aprendizaje, sin desplazarse a las instalaciones de la empresa instructora, salvo que se contemple dentro del programa el que se alterne la etapa teórica y la productiva.
- **Etapa Práctica.** Se realiza directamente en la empresa, previa concertación entre el aprendiz y el empleador. En ningún caso la jornada de práctica del aprendiz podrá exceder las cuarenta y ocho (48) horas semanales, según lo contemplado en el Acuerdo 23 de 2005.

Nota: En el evento de que la estructura curricular del programa (etapa lectiva-productiva) supere los dos años de formación, el contrato de aprendizaje solo se podrá suscribir por el tiempo máximo establecido en la norma, es decir, 2 años, como ya se había indicado anteriormente.

**Normas concordantes:**

Decreto 1072 de 2015 Artículos 2.2.6.3.2. y 2.2.6.3.25

Acuerdo 15 de 2003

Acuerdo 23 de 2005

## ¿Qué es la formación dual?

Para el SENA, la formación dual constituye un proceso de formación profesional integral con contrato de aprendizaje planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente entre una empresa o sector productivo y la entidad, a partir de un programa acordado según necesidades de la empresa, en desarrollo de un esquema de alternancia entre ambientes de aprendizaje del SENA -con intervención de instructores- y ambientes de aprendizaje de la empresa -con intervención de tutores formados pedagógica y metodológicamente por el SENA-.

El pago del apoyo de sostenimiento en esta modalidad se reconocerá de manera proporcional al tiempo de dedicación a cada una de las etapas (lectiva y práctica). El aprendiz deberá estar afiliado a salud y riesgos laborales.

**Norma concordante:**

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.4. y 2.2.6.3.5.

## ¿Cuánto es el valor del apoyo de sostenimiento mensual?

<b>Aprendiz SENA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 50% SMMLV + EPS en etapa lectiva</li><li>· 75% SMMLV + EPS + ARL en etapa productiva</li></ul>
<b>Estudiantes de Educación Superior</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Sólo se patrocina la etapa práctica</li><li>· 75% SMLV + EPS + ARL en etapa productiva</li></ul>
<b>Practicante Universitario</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Sólo se patrocina la etapa práctica profesional</li><li>· 100% SMMLV + EPS + ARL</li><li>· Sólo cubre el 25% de la cuota regulada (cuota mayor a 4 en adelante)</li></ul>
<b>Institución de Formación para el Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Estudiantes de Institución para el trabajo con Certificación de Calidad</li><li>· 50% SMMLV + EPS en etapa lectiva</li><li>· 75% SMMLV + EPS + ARL en etapa productiva</li></ul>
<b>Alumnos de Educación Media</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Se patrocina la etapa productiva con apoyo de sostenimiento proporcional a la alternancia 75% SMML</li></ul>

**Nota:** El apoyo del sostenimiento durante la etapa práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. En esta etapa práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

### **Norma concordante:**

Ley 789 de 2002 Artículo 30

## ¿Se puede extender la duración de un contrato de aprendizaje más allá de la prevista en el diseño curricular de un programa?

Algunas empresas buscan extender el tiempo de duración de la práctica del aprendiz mediante una modificación a la cláusula de duración del contrato de aprendizaje (otro sí), situación que acarrea diversas problemáticas.

Al respecto, resulta conveniente recordar que la duración del contrato de aprendizaje no puede ser superior a dos (2) años. Así mismo, de conformidad con la normatividad vigente, un contrato de aprendizaje es válido por el tiempo esta-

blecido dentro del programa académico y/o diseño curricular, sin que sea viable ningún tipo de modificación por parte de la empresa, por lo cual, si se realiza este procedimiento por parte de la empresa patrocinadora, estaría en contravía de lo regulado por la Ley.

**Norma concordante:**

Decreto compilatorio 1072 de 2015, Artículos 2.2.6.3.6 y 2.2.6.3.25  
Acuerdo 4 de 2012, expedido por el SENA

### ¿Quiénes pueden suscribir un contrato de aprendizaje?

En concordancia con el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.3 *“el contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir”*.

En lo atinente a la edad para la suscripción de contrato de aprendizaje, se debe hacer alusión a lo determinado por la Corte Constitucional en sentencia C-215 de 2007, en la cual se concluyó que el Artículo 35 del Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006) derogó cualquier disposición que le sea contraria y que permita celebrar un contrato de aprendizaje con menores de quince (15) años de edad, en el entendido que *“por disposición de la mencionada Ley (art. 35), la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Y, como por disposición de esta (art. 35 inc. 2º), los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral”* no podría suscribirse un contrato de aprendizaje en una edad menor a la indicada.

### ¿Quiénes no pueden suscribir contratos de aprendizaje?

No podrán suscribir contrato de aprendizaje:

- Las personas que ya hayan realizado otro contrato de aprendizaje, con la misma u otra empresa patrocinadora (Ley 789 de 2002, Artículo 33). Lo anterior, tiene una excepción: la configuración de la “cadena de formación”, que se encuentra especificada en la Directriz Jurídica 26 de 2006, la cual indica la forma en que se suscribe un segundo contrato.
- Los aprendices que, teniendo la posibilidad de acceder a cadena de formación, no hayan terminado su primera relación de aprendizaje de forma satisfactoria.

Par este tema se debe tener en cuenta lo estipulado en la Directriz Jurídica No. 26 de 2006, emanada por el SENA.

- Las personas que hayan estado vinculadas en calidad de trabajadores a una empresa no podrán suscribir contrato de aprendizaje con esta (Artículo 35 párrafo de la Ley 789 de 2002).

### ¿Qué prácticas no constituyen relación de aprendizaje?

Las prácticas que no constituyen relación de aprendizaje se encuentran enlistadas en el Artículo 2.2.6.3.7 del Decreto 1072 de 2015, a saber:

- Los estudiantes universitarios que estén realizando prácticas a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías, que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
- Los estudiantes que realicen prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Protección Social.
- Los estudiantes que realicen prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- Los estudiantes que realicen prácticas en el marco de Programas o Proyecto de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

Resulta pertinente recordar que otras prácticas laborales como la del programa de derecho (judicatura), u otras vinculaciones como la formativa, están reguladas por normas diferentes a las de la práctica empresarial, por lo tanto, no son objeto de contrato de aprendizaje.

## ¿Cuáles son las obligaciones de la empresa y del aprendiz en un contrato de aprendizaje?

OBLIGACIONES DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE	
EMPRESA PATROCINADORA	APRENDIZ
<ul style="list-style-type: none"><li>• Suministrar al aprendiz los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa (espacios físicos, tutor, enseñanza, etc)</li><li>• Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación Profesional integral del SENA las evaluaciones y certificaciones del aprendiz en su etapa práctica de acuerdo con los procesos y procedimientos que la misma entidad determine.</li><li>• Reconocimiento y pago oportuno de apoyo de sostenimiento.</li><li>• Vincular al aprendiz al régimen contributivo de seguridad social en salud y pago oportuno de los respectivos aportes, a través de la planilla única, durante las etapas lectiva y práctica.</li><li>• Vincular al aprendiz a una Administradora de Riesgos Laborales - ARL, durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concurrir puntualmente a las clases durante los períodos de enseñanza para así recibir la Formación Profesional Integral a que se refiere el contrato de aprendizaje.</li><li>• Someterse a los reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación del SENA, y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación.</li><li>• Concurrir puntualmente al lugar asignado por la empresa para desarrollar su formación en la etapa práctica, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomiende y que guarde relación con la especialidad de su formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la empresa.</li></ul>

### Normas concordantes:

Ley 789 de 2002 Artículo 30.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.9

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.5

Acuerdo 007 de 2012

## Afiliación al sistema general integral de seguridad social

La afiliación de los aprendices y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral deben ser cubiertos plenamente, es decir, en su totalidad, por el empleador, así:

- Durante la etapa lectiva y práctica el aprendiz debe estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, a través del aplicativo PILA, sobre la base de un salario mínimo mensual legal vigente.

- Durante la etapa práctica el aprendiz debe estar afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo mensual legal vigente.
- Cuando las etapa lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz debe ser cubierto por salud y riesgos laborales.
- El pago de dicha obligación debe hacerse en forma oportuna, por cuanto su inobservancia, además de los respectivos intereses de mora, acarrea el cese en la prestación de atención a favor del aprendiz, lo que se traduce en incumplimiento del contrato de aprendizaje suscrito.

**Nota:** Estas afiliaciones se deben efectuar a través del Sistema Integrado de pagos PILA, donde a los aprendices se les debe incluir como aprendices y no como trabajadores, esta plataforma nos brinda la opción de determinar si los aprendices están en etapa lectiva y/o productiva.

**Normas concordantes:**

Ley 789 de 2002 Artículo 30

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.5.

### Dotación de seguridad industrial

El Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.6.3.36 indica que *“los elementos de seguridad industrial y vestuario tienen como finalidad brindar protección a los alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, contra los riesgos en la fuente, en el medio y en la persona”. Tales elementos serán suministrados por el SENA en la etapa lectiva, de acuerdo al programa de formación y deberán cumplir las condiciones o requisitos exigidos en la norma citada”.*

La cantidad y el período de entrega se determinarán con base en la duración del programa de formación.

En la etapa productiva la empresa patrocinadora debe suministrar los elementos que otorga a sus empleados en actividades de similar naturaleza, de tal manera que protejan la integridad del Aprendiz.

**Norma concordante:**

Acuerdo 007 de 2012, expedido por el SENA.

## ¿Qué pasa si un aprendiz que opta por contrato de aprendizaje es pensionado?

El contrato de aprendizaje tiene como finalidad garantizar el proceso integral de formación de una persona natural, para lo que se le brinda un apoyo de sostenimiento durante dicho proceso, el cual en ningún caso constituye salario, como está dispuesto de manera clara en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002. Es así, como no existe prohibición alguna al respecto, pues no es posible limitar las posibilidades de un pensionado a acceder a un proceso de formación, cuando la norma no impone restricciones hacía los pensionados, ni sobre ningún otro tipo de población.

Igualmente, se aclara que la asignación percibida por concepto de mesada es un derecho adquirido del pensionado, que no genera incompatibilidad para celebrar un contrato de aprendizaje, lo que además le permita a aquel contar con un ingreso adicional.

Por su parte, el patrocinador está obligado a cancelar lo que por concepto de pago al sistema general en salud y riesgos laborales le correspondan, según la etapa de formación en la que se encuentre el aprendiz, de conformidad con lo previsto en la normatividad vigente.

### **Norma concordante:**

Concepto Jurídico No. 9831 de 2014 emitido por el SENA.

## ¿Qué pasa si un aprendiz que opta por contrato de aprendizaje se encuentra afiliado dentro de un régimen de excepción?

Para responder a la inquietud, resulta pertinente citar la Ley 100 de 1993 que en su Artículo 279 reza:

*“ARTÍCULO. 279.-Excepciones. El sistema integral de seguridad social contenido en la presente Ley no se aplica a los miembros de las fuerzas militares y de la Policía Nacional, ni al personal regido por el Decreto Ley 1214 de 1990, con excepción de aquél que se vincule a partir de la vigencia de la presente Ley, ni a los miembros no remunerados de las corporaciones públicas.*

*Así mismo, se exceptúa a los afiliados al fondo nacional de prestaciones sociales del magisterio, creado por la Ley 91 de 1989, cuyas prestaciones a cargo serán compatibles con pensiones o cualquier clase de remuneración. Este fondo será responsable de la expedición y pago de bonos pensionales en favor de educadores que se retiren del servicio, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.*

*Subrayado Declarado Exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-461 de 1995 Se exceptúan también, los trabajadores de las empresas que, al empezar a regir la presente Ley, estén en concordato preventivo y obligatorio en el cual se hayan pactado sistemas o procedimientos especiales de protección de las pensiones, y mientras dure el respectivo concordato.*

*Igualmente, el presente régimen de seguridad social, no se aplica a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, ni a los pensionados de la misma quienes con posterioridad a la vigencia de la presente Ley, ingresen a la Empresa Colombiana de Petróleos, Ecopetrol, por vencimiento del término de contratos de concesión o de asociación, podrán beneficiarse del régimen de seguridad social de la misma, mediante la celebración de un acuerdo individual o colectivo, en término de costos, forma de pago y tiempo de servicio, que conduzca a la equivalencia entre el sistema que los ampara en la fecha de su ingreso y el existente en Ecopetrol”.*

A su vez, el Artículo 82 del Decreto 2353 de 2015, compilado en el Artículo 2.1.13.5 del Decreto Reglamentario 780 de 2016, reza:

*“Las condiciones de pertenencia a un régimen exceptuado o especial prevalecen sobre las de pertenencia al régimen contributivo y deberá afiliarse a los primeros. En consecuencia, no podrán estar afiliados simultáneamente a un régimen exceptuado o especial y al Sistema General de Seguridad Social en Salud como cotizantes o beneficiarios, o utilizar los servicios de salud en ambos regímenes.*

*Los miembros del núcleo familiar de las personas cotizantes que pertenecen a alguno de los regímenes exceptuados o especiales deberán pertenecer al respectivo régimen exceptuado o especial, salvo que las disposiciones legales que los regulan dispongan lo contrario.*

*Los regímenes exceptuados o especiales establecidos legalmente tendrán la obligación de reportar al Sistema de Afiliación Transaccional la información de identificación y estado de afiliación de su población afiliada.*

*Cuando la persona afiliada como cotizante a un régimen exceptuado o especial o su cónyuge, compañero o compañera permanente tenga una relación laboral o ingresos adicionales sobre los cuales esté obligado a cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá efectuar la respectiva cotización al Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga) o quien haga sus veces. Los servicios de salud serán prestados, exclusivamente a través del régimen exceptuado o especial y podrá recibir las prestaciones económicas que reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Salud en proporción al ingreso base de cotización por el que efectuó los*



aportes al Sistema. Para tal efecto, el aportante tramitará su pago ante el Fosyga o quien haga sus veces.

Cuando las disposiciones legales que regulan el régimen exceptuado o especial no prevean la afiliación de cotizantes distintos a los de su propio régimen, el cónyuge, compañera o compañero permanente, incluyendo las parejas del mismo sexo, obligado a cotizar deberá afiliarse en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y los beneficiarios quedarán cubiertos por el régimen de excepción o especial. Si el régimen de excepción o especial no prevé la afiliación del grupo familiar o la composición del núcleo familiar según lo previsto en el presente Decreto, el obligado a cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud y sus beneficiarios se afiliarán a este último.

Contrario de lo anterior, la regla general, es que la afiliación a los regímenes exceptuados es preferente o predomina sobre la del Sistema General de Seguridad Social en Salud y, por tanto, puede conservarse, por lo cual, la empresa patrocinadora deberá efectuar el pago de los aportes en salud del aprendiz que suscriba un contrato de aprendizaje y que se encuentre afiliado a alguno de los regímenes de excepción a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), para lo cual, deberá adelantar directamente los trámites a que hayan lugar.

### ¿Qué beneficios tiene una empresa cuando patrocina aprendices discapacitados?

En primer lugar, es necesario establecer que, para efectos del beneficio contenido en la regulación, es necesario que la discapacidad sea superior al veinticinco por ciento (25%), condición esta que deberá ser calificada por una entidad promotora de salud (EPS) o la Administradora de Riesgos laborales (ARL), según corresponda.

La totalidad de la cuota puede ser constituida por personal con limitaciones en el porcentaje descrito, es decir, que si por ejemplo, un empleador debe contratar seis (6) aprendices, para hacerse acreedor al beneficio en comento, podría vincular tres (3) discapacitados, para que por aplicación del beneficio, no deba contratar a los tres (3) restantes. En todo caso, un aprendiz que cumpla con los requisitos de discapacidad aquí descritos valdrá como una cuota adicional en la cuota regulada. Dicha discapacidad debe ser registrada en el aplicativo SGVA con el fin de tenerlo en cuenta como un contrato doble en el cálculo del cumplimiento de la cuota regulada.

Finalmente cabe resaltar que una persona que posea limitación física de la que trata la Ley en estudio, y que haya sido vinculada a la empresa mediante contrato de trabajo, no podrá ser contratada como Aprendiz, toda vez que hacerlo viola lo enunciado en el parágrafo del Artículo 35 de la Ley 789 de 2002, que determina que *“las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma”*.

**Normas concordantes:**

Ley 361 de 1997 Artículo 31

Acuerdo 08 de 2008, emanado por el SENA.

**¿Se requiere libreta militar para suscribir un contrato de aprendizaje?**

El artículo 42 de la Ley 1861 de 2017 “por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización”, contempla los casos Concetos en que se debe presentar la tarjeta militar:

- I) Para ejercer cargos públicos;
- II) Trabajar en el sector privado; y,
- III) Celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público.

A pesar de lo anterior, el mismo Artículo indica expresamente que “las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo. Las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar”, por lo cual, se aclara, que en la actualidad la libreta militar no es requisito necesario para acceder a un empleo (sector público o privado), sin embargo, si es indispensable que se acredite que se está adelantando el trámite de la definición de la situación militar, mediante una certificación provisional.

Contrario de lo anterior, se desprende que no es la obligación de presentar libreta militar para la suscripción de un contrato de aprendizaje.

## ¿Un aprendiz puede tener un segundo contrato de aprendizaje?

La Ley 789 de 2002, en su Artículo 33, parágrafo, establece que “se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa”; es decir, que a partir de dicha norma se prohíbe la realización de un segundo contrato de aprendizaje.

No obstante, mediante Directriz Jurídica No. 26 de 18 de noviembre de 2006, la Dirección Jurídica General del SENA conceptuó sobre la viabilidad de acceder a un segundo contrato de aprendizaje:

*“... teniendo en cuenta que no existe restricción alguna para que una persona que haya sido beneficiaria de uno de los procesos de formación ofrecido por nuestra institución, agotado el trámite de selección al que haya lugar, ingrese nuevamente a adquirir conocimiento y pericia en otro campo o en la cadena de formación correspondiente...”*

*...De esta forma, se concluye que la contextualización de lo dispuesto en el parágrafo del Artículo 33 de la Ley 789 de 2002 implica que es viable la celebración de una segunda relación de aprendizaje, con el objeto de ejecutar cadenas de formación, dentro de formación titulada, y siempre y cuando el vínculo anterior no haya expirado por incumplimiento de las obligaciones del contrato por parte del aprendiz.”* De acuerdo con lo anterior, a la fecha, la posibilidad de que un aprendiz suscriba un nuevo contrato de aprendizaje se ve condicionada a que desarrolle un programa de formación titulada, dentro de una misma cadena formativa, esto es, la continuación a un nivel superior, previo el reconocimiento del ciclo anterior debidamente certificado, en el cual se habilita al aprendiz para el sector productivo, continuando el proceso de desarrollo humano en la misma ocupación, oficio o tecnología.

### **Normas concordantes:**

Ley 789 de 2002 Artículo 33

Concepto Jurídico No. 126657 de 2014, emanado por el SENA.

## ¿Si un aprendiz cumple los requisitos para tener un segundo contrato de aprendizaje este puede ser con la misma empresa?

En este caso deberíamos tener en cuenta dos aspectos. El primero de ellos, es el relacionado a que, según las directrices impartidas sobre el tema, solo sería viable un

segundo contrato de aprendizaje bajo la figura de la “cadena de formación”, como ya se mencionó con anterioridad. El segundo, es que como no hay una prohibición al respecto, sería viable que la práctica del segundo contrato sea desarrollada al interior de la misma empresa en donde desarrollo la primera, teniendo en cuenta que se satisfagan las necesidades de aprendizaje y los demás requisitos contemplados en la Ley.

**Norma concordante:**

Directriz Jurídica No. 26 de 18 de noviembre de 2006

### ¿Cuáles son las causales de suspensión del contrato de aprendizaje?

Las causales de suspensión son las siguientes: I) Licencia de maternidad; II). Incapacidades debidamente certificadas; III) Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil; y, IV) Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

A continuación, se explican algunos aspectos relacionados con las causales de suspensión enunciadas:

<b>Licencia de Maternidad</b>	Equivale a 18 semanas. A las aprendices les aplica la estabilidad reforzada de mujer embarazada, por lo cual se deberán mantener ciertas garantías: I) El patrocinador debe respetar y mantener el vínculo contractual de aprendizaje; II) la licencia de maternidad suspende el contrato por el término que esta dure y continuará el contrato terminada aquella; III) si el término de la duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato de aprendizaje se debe prorrogar (hasta un término máximo de 2 años); y, IV) si el fuero de maternidad sobrepasa los dos años máximos de duración del contrato de aprendizaje, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.
<b>Caso fortuito o fuerza</b>	Esta suspensión aplica en casos como ola invernal, desastres, incendios calamidad familiar soportada, etc. El patrocinador determinará si paga o no el apoyo de sostenimiento.
<b>Vacaciones colectivas del empleador en etapa</b>	Esta causal se configura cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica; por el contrario, cuando esté en la etapa lectiva debe continuar el contrato de aprendizaje y, por tanto, todas las obligaciones que este genera.
<b>Incapacidad debidamente certificada por la EPS</b>	Toda incapacidad deberá estar certificada por la EPS y, además, registrarse en el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices SGVA.

Durante las suspensiones persiste la obligación de la empresa de continuar pagando la afiliación al sistema general de seguridad social en salud y es libre en determinar si continúa cancelando el apoyo de sostenimiento mensual.

La empresa o patrocinador no debe monetizar, ni conseguir otro aprendiz, pues se debe entender que el contrato se encuentra suspendido más no finalizado.

Es obligación de la empresa registrar cualquier suspensión en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices -SGVA-, además de realizar el documento suscrito por las partes que la soporte.

Para los aprendices SENA en los que se aplique la suspensión de contratos durante la etapa productiva, la empresa deberá notificar al Centro de Formación respectivo, para que registre la novedad en el sistema académico.

Si los aprendices se encuentran en etapa lectiva es obligación del Centro de Formación o de la entidad de capacitación, informar esta novedad a la empresa patrocinadora en un término no mayor a cinco (5) días hábiles.

**Normas concordantes:**

Ley 1822 de 2017

Acuerdo 15 de 2003 Artículo 5.

Circular 132 de 2017

T-174 de 2011

### ¿Los aprendices tienen derecho al pago de las incapacidades?

Durante la incapacidad, se suspende temporalmente la ejecución del contrato de aprendizaje, por lo tanto, durante esta, cesan para las partes contratantes las obligaciones recíprocas, con excepción de la del patrocinador de continuar efectuando el pago de los aportes a la seguridad social en salud.

El aprendiz, al estar afiliado al sistema de seguridad social en salud, adquiere los derechos y beneficios otorgados por este sistema, como es el pago de incapacidades y la licencia de maternidad, entre otros beneficios.

Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz es un cotizante obligatorio al Sistema de Seguridad Social Integral, en la modalidad de trabajador independiente y las cotizaciones son asumidas plenamente por la patrocinadora, hecho que determina, que cuando se produzca una incapacidad, tendrá derecho al

pago del valor de esta, la cual le corresponderá pagarla directamente a la EPS o ARL, dependiendo del origen de la causa que dio lugar a la incapacidad.

Finalmente, cabe resaltar que no es posible que se dé por finalizado un contrato de aprendizaje cuando ha sido interrumpido por cualquiera de las casuales enunciadas en párrafos que anteceden, por lo cual, no podrá finiquitarse este vínculo durante la incapacidad médica certificada del aprendiz, salvo que exista un mutuo acuerdo entre las partes contratantes que legitime dicha cancelación. En el caso contrario se constituye incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte de la empresa patrocinadora

**Doctrina concordante:**

Concepto Jurídico No. 16993 de 2013

Concepto Jurídico No. 104537 de 2008

### ¿Las aprendices tienen derecho a la hora de lactancia?

Como ya se ha mencionado, la relación de aprendizaje no constituye una relación laboral, sin embargo, vía jurisprudencia se ha generado una serie de protecciones para la madre gestante y el niño que está por nacer.

En este sentido, si bien, no hay una norma específica que obligue al empleador a la concesión de la hora de lactancia, bien podría darse lugar a ella en cumplimiento del interés superior del menor y la prevalencia de los derechos de aquellos sobre los de los demás, conforme a lo dispuesto en los Artículos 43 y 44 de la Constitución Política de Colombia, que a su tenor rezan:

**"ARTICULO 43.** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.*

**ARTICULO 44.** *Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de*

los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia”.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos, por lo cual, si bien, no hay una norma expresa que contenga la obligación de conceder el tiempo de lactancia, de acuerdo con los postulados constitucionales, la interpretación más acorde sería la de su otorgamiento como protección no solo de la madre, sino del menor; sin embargo, se recuerda que le corresponde a la empresa y a la aprendiz definir las situaciones concernientes a este tema, en atención a que los efectos del contrato es *inter partes*.

**Norma concordante:**

Constitución Política de Colombia Artículos 43 y 44

Ley 1822 de 2017

Artículo 238 Código Sustantivo del Trabajo

### ¿Qué proceso se debe realizar cuando una aprendiz está en estado de embarazo?

De acuerdo con lo indicado en la Circular 132 de 2017, cuando se presenta embarazo o parto de la aprendiz durante la vigencia del contrato, este deberá ser prorrogado por lo menos hasta la fecha probable del parto, correspondiéndole a la empresa enviar al Centro de Formación la siguiente documentación:

- Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.
- Copia OTRO SI, prorrogando el contrato original firmado por las partes hasta la fecha posible de parto.
- Certificado fecha probable de parto emitida por la EPS
- Último pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.
- Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución.

### ¿Cuáles son las causales de terminación del contrato de aprendizaje?

La norma dejó a la liberalidad de los contratantes la estipulación de las causas que originan o dan lugar a la terminación del contrato de aprendizaje, por lo cual, serán aquellas las que incluyan formas comunes como lo son el incumplimiento del contrato, la terminación del plazo, entre otras.

Sin embargo, es claro que no se pueden establecer como causales aspectos que afecten la integridad personal, la libertad y, en general, ninguna que atente contra los derechos y la dignidad de la persona, o se enmarquen como ilegales.

**Norma concordante:**  
Acuerdo 007 de 2012

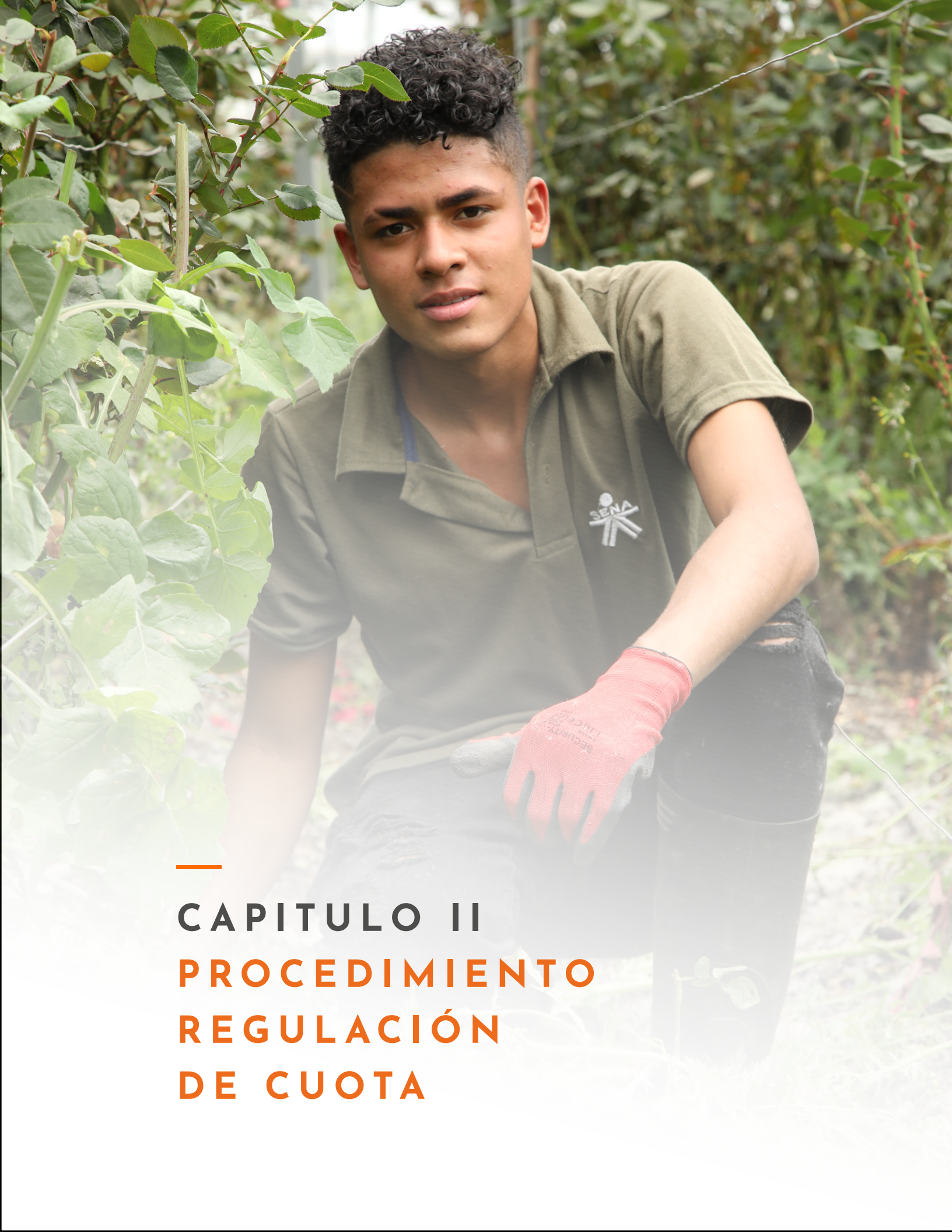
### ¿Qué debe hacer la empresa cuando el contrato de aprendizaje se termina?

Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa la empresa deberá reemplazar al aprendiz y suscribir el nuevo contrato de aprendizaje con un tiempo no superior a 20 días hábiles después de la terminación del contrato de aprendizaje, para así no incurrir en incumplimiento de su cuota regulada.

**Norma concordante:**  
Acuerdo 011 de 2008, emanado por el SENA.







---

**CAPITULO II**  
**PROCEDIMIENTO**  
**REGULACIÓN**  
**DE CUOTA**

## ¿Quiénes están obligados al cumplimiento de la cuota regulada?

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, según listado expedido por el SENA.

### **Normas concordantes:**

Ley 789 de 2002 Artículo 32

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.11

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.26

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.28

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.30

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.31

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.32

## ¿Hay exclusiones de la regulación de la cuota de aprendices?

Sí. La norma contempla expresamente unas empresas excluidas de la regulación de cuotas de aprendices. En este grupo se encuentran las siguientes:

- Entidades del estado que no desarrollan actividades industriales ni comerciales (verbigracia los establecimientos públicos, ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, etc).
- Empresas dedicadas a la construcción
- Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro, cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte.
- Empresas en procesos de liquidación e insolvencia (acuerdos de reestructuración, reorganización), de acuerdo con lo previsto en las Leyes 550 de 1999, 1116 de 2006 y demás que regulen la materia (la exclusión se ingresará de acuerdo con la fecha registrada en el respectivo certificado de existencia y representación legal).

Además de lo anterior, resulta preciso recordar que para la regulación de las empresas temporales solo se tendrán en cuenta el número de trabajadores que desarrollan las labores propias de la empresa, esto es la de colocación de personal, debido a que los empleados en misión no desarrollan labor alguna en la empresa, sino en la que son enviados a ejecutar la labor.

Por otro lado, para el caso de las empresas de aseo, vigilancia, transporte y mensajería, al igual que para las demás empresas, se podrán excluir los trabajadores que desarrollen dichas labores (aseadores, vigilantes, conductores y mensajeros), al ser oficios que no son objeto de regulación.

**Normas concordantes:**

Artículo 32 Ley 789 de 2002

Decreto 1072 de 2015 Artículos 2.2.6.3.11, 2.2.6.3.24 y 2.2.6.3.27.

## Otras empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de aprendices

Es muy usual que se piense que las entidades sin ánimo de lucro, cooperativas de trabajo asociado, las congregaciones religiosas y demás corporaciones, federaciones, cooperativas y pre - cooperativas, entre otras, no se encuentran obligadas al cumplimiento de la cuota de aprendizaje, sin embargo, sí lo están, siempre y cuando cumplan con el requisito de contar con un número mínimo de quince (15) trabajadores (regla general para todas las empresas).

**Normas concordantes:**

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.11

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.12

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.27

Ver sentencia proferida el 31 de agosto de 2015 por el Consejo de Estado, M.P. María Elizabeth García González, Expediente núm. 2007-00118-01, demandante: Universidad Externado de Colombia demandado: SENA.

## ¿Quién y cómo se determina la cuota de aprendizaje?

La Dirección Regional del SENA del domicilio principal de la empresa es la que determina el número mínimo de aprendices.

La definición de la cuota se hará en razón de un aprendiz por cada quince (15) o veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. Para aquellas empresas en las que sus trabajadores laboren menos de la jornada ordinaria de trabajo, se deberá sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondiente a la jornada máxima legal diaria, el resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices.



Se entenderá por jornada máxima legal diaria la decretada por el Gobierno Nacional, para lo cual es necesario tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, que modificó el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

## ¿Cómo se surte la notificación del acto administrativo de regulación?

En primer lugar, es pertinente recordar que un acto administrativo es una manifestación de la Administración que produce efectos jurídicos. Para el tema tratado, la resolución por medio de la cual se regula la cuota de aprendices es un acto administrativo, puesto que determina de manera concreta la obligación legal de una empresa de contratar aprendices.

De acuerdo con lo anterior, resulta necesario que esa determinación sea conocida por el administrado, con el fin de garantizar el debido proceso, del cual se desprenden los derechos de defensa y contradicción. De allí que deba surtirse el proceso de notificación del acto de regulación.

La notificación es el procedimiento mediante el cual se hace público o se da a conocer un acto administrativo.

La notificación en debida forma asegura que la persona a quien concierne una determinación se encuentre enterada de su sentido y define simultáneamente -con fecha cierta- en qué momento ha tenido lugar la transmisión oficial de la respectiva información. Se asegura, entonces, no solamente que, conocida la decisión de que se trata, podrá el afectado hacer uso de los medios jurídicamente idóneos para la salvaguarda de sus intereses, sino que se preserva la continuidad del trámite judicial o administrativo correspondiente, pues la fecha de la notificación define los términos preclusivos dentro de los cuales podrá el notificado ejecutar los actos a su cargo.

Respecto a las clases de notificación, se debe empezar por indicar que la personal se puede realizar por medios electrónicos al correo que el administrado haya informado, que igual deberá coincidir con la registrada en el certificado de existencia y representación; en el caso de no poder realizarse por este medio, se debe enviar citación para notificación a la dirección (física), fax o correo electrónico que repose en el expediente o en los registros que se tengan. En caso de no poder llevarse a cabo la notificación dentro de los cinco días siguientes al envío de la citación, se deberá proseguir con la notificación por aviso.

El aviso se remitirá a la dirección, al número de fax o al correo electrónico que figuren en el expediente o puedan obtenerse del registro mercantil, acompañado de copia íntegra del acto administrativo. El aviso deberá indicar la fecha y la del acto que se notifica, la autoridad que lo expidió, los recursos que legalmente pro-

ceden, las autoridades ante quienes deben interponerse, los plazos respectivos y la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.

Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.

Por último, en lo que concierne a la notificación por conducta concluyente, se precisa que ella tiene como finalidad convalidar o legitimar la falta o irregularidad en la notificación personal o por aviso y sólo procede en tres eventos: I) cuando el interesado manifieste que conoce el acto; II) conviene con el acto, esto es, está de acuerdo con el contenido del mismo; o, III) interponga los recursos procedentes.

En la actualidad resulta pertinente tener en cuenta normas como el Decreto 491 de 2020 y la Circular 150 de 28 de agosto de 2020, expedida por la entidad, que contiene parámetros para la notificación electrónica de los diferentes actos administrativos, incluidos, por tanto, los de regulación de cuota de aprendices durante la duración de declaratoria de emergencia sanitaria.

#### **Normas concordantes:**

Constitución Política de 1991 Artículos 29 y 209.

CPACA Artículos 3, 67, 69 y 72

### **¿Cuándo se configura una indebida notificación?**

La notificación del acto administrativo se considera como una diligencia externa a la formación o nacimiento de dicho acto, por lo tanto, afecta su eficacia, al no ser oponible al administrado.

De lo anterior, se deduce que un acto administrativo (general o particular) existe desde el mismo momento en que se profiere o expide, pero no produce efectos jurídicos, es decir, carece de fuerza vinculante, mientras no se realice su publicación, notificación o comunicación; por lo cual, se considera que se presenta una indebida notificación cuando no se da a conocer el acto administrativo al afectado, o en todo caso, no se surten todos los requisitos previstos en el ordenamiento jurídico para su notificación.

Par evitar que se configure lo anterior, se deben tener en cuenta los parámetros fijados en el CPACA, el Decreto Ley 491 de 2020 y la Circular 150 de 28 de agosto de 2020 expedida por la entidad (estos últimos mientras subsista la emergencia sanitaria), que contemplan con precisión el procedimiento a seguir.

**Normas concordantes:**

Constitución Política de 1991 Artículo 29.

CPACA Artículos 3, 67, 69 y 72

### ¿Qué recursos proceden contra la resolución de regulación de cuota de aprendices?

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse al representante legal de la respectiva empresa en los términos y en la forma prevista en los Artículos 67 y siguientes del CPACA. Así mismo, mientras subsista la emergencia sanitaria, se entenderá incorporado para efectos de notificación lo dispuesto en el Artículo 4 del Decreto 491 de 2020.

Contra el acto administrativo que fije la cuota de aprendices procede los recursos de reposición y apelación, lo cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, según lo regulado en Artículo 76 del CPACA.

**Norma concordante:**

Ley 789 de 2002 Artículo 33.

Ley 1437 de 2011, Artículos 67, 68, 69 y 76.

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.11

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.26

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.31

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.32

Concepto 189513 de 2012

### ¿Cuál es la información o documentos que debe suministrar el empleador para regular la cuota de aprendizaje?

Los documentos que se deben suministrar son:

- Carta firmada por el representante legal solicitando la regulación de cuota.
- Planillas de pago de Seguridad Social -Pila-

- Planta de personal de la empresa, plasmada en la Matriz 1 y la Matriz 2, como se detalla a continuación:

#### MATRIZ No. 1 (Ejemplo)

CASILLA 1	CASILLA 2	CASILLA 3	CASILLA 4
CÓDIGO DEL OFICIO SEGÚN LISTADO DE OFICIOS Y OCUPACIONES	NÚMERO DE TRABAJADORES	JORNADA LABORAL SEMANA POR TRABAJADOR	JORNADA LABORAL SEMANA TOTAL
0015	1	48	48
1221	5	48	240
1311	1	48	48
2281	4	48	192
4121	3	24	72
0114	3	48	144
0114	2	24	48
TOTAL	19		792

**Casilla 1. Código del oficio:** Relacione el código del oficio que corresponda según el listado de oficios y ocupaciones elaborado por el Consejo Directivo Nacional del SENA. El empresario debe realizar un análisis y homologar los cargos de su empresa con los que aparecen en el listado de oficios y ocupaciones. En caso de no homologarlo la empresa deberá remitir los manuales de funciones de estos cargos al SENA.

**Casilla 2. Número de trabajadores:** Relacione el número de trabajadores contratados para cada oficio codificado.

**Casilla 3. Jornada laboral semanal por trabajador:** Relacione la jornada laboral semanal para cada empleado. Si en su empresa existen trabajadores con el mismo oficio, pero con jornadas laborales diferentes, la empresa deberá relacionarlos de manera independiente.

**Casilla 4. Jornada laboral semanal total:** Multiplique el número de trabajadores (casilla 2) por la jornada laboral semanal por trabajador (casilla 3).

### MATRIZ No. 2 (ejemplo)

NOMBRE DEL CARGO	N° DE TRABAJADORES	JORNADA LABORAL SEMANAL
MENSAJERO	1	48
VIGILANTES	2	48
ASEADOR	1	48
CONDUCTOR	1	48

**Nota 1:** En caso de que la empresa encuentre oficios y ocupaciones que no están relacionados en la MATRIZ No. 1, debe listarlos en la MATRIZ No. 2 y deberá adicionar el manual de funciones para que las regionales internamente logren identificar a cuál código corresponde.

**Nota 2:** La información de la Matriz 1 y Matriz 2 podrá ser verificada por la dirección Regional del SENA, acudiendo a las siguientes fuentes de información:

- Fuente de Información PILA.
- Fondos Privados Administradores de Pensiones y Cesantías.
- Cajas de Compensación Familiar.
- Administradoras de Riesgos Laborales.

**Nota 3:** En caso de que la empresa obligada no reporte la información al SENA, la Regional correspondiente debe enviar el requerimiento a la empresa, acorde a lo establecido en el flujograma de proceso (nuevas regulaciones y/o modificaciones) siguiendo el protocolo allí establecido.

La presentación de la planta de personal debe radicarse preferiblemente en el **Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA**, o en todo caso, por los canales oficiales de radicación de la entidad.

### ¿Qué sucede si la planta de personal de una empresa regulada tiene variación?

Cuando se presenta variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa debe informar tal circunstancia a la Regional del SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, según parámetros y opciones contempladas en el Decreto 1334 de 2018:



### Opción 1

JULIO	ENERO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se presenta dentro de los (10) primeros días hábiles del mes de JULIO</li><li>• Se reporta la planta de trabajadores de ENERO a JUNIO del año en curso</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se presenta dentro de los (10) primeros días hábiles del mes de ENERO</li><li>• Se reporta la planta de trabajadores de JULIO a DICIEMBRE del año inmediatamente anterior</li></ul>

### Opción 2.

MARZO	SEPTIEMBRE
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se presenta dentro de los (10) primeros días hábiles del mes de MARZO</li><li>• Se reporta la planta de trabajadores de SEPTIEMBRE a DICIEMBRE del año inmediatamente anterior y ENERO a FEBRERO del año en curso</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se presenta dentro de los (10) primeros días hábiles del mes de SEPTIEMBRE</li><li>• Se reporta la planta de trabajadores de MARZO a AGOSTO del mismo año</li></ul>

Por consiguiente, la información sobre el número de trabajadores de cada semestre debe ser registrada en los plazos indicados, como ya se mencionó, preferiblemente en el **Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA**, o por los canales oficiales de radicación de la entidad; de lo contrario se considerará extemporánea.

#### Norma concordante:

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.11

Decreto 1334 de 2018

### ¿Cómo se debe reportar el promedio de empleados del semestre para modificación de cuota de aprendices?

Para elaborar este promedio hay que tener en cuenta el listado de oficios y ocupaciones y la jornada laboral semanal para cada uno de los meses correspondientes al semestre, es decir, la empresa debe elaborar la matriz No. 1 y la matriz No. 2

- Efectuado este análisis mes a mes de los seis (6) meses del semestre, la empresa procederá a establecer el promedio semestral.
- Con el promedio semestral la empresa debe aplicar la fórmula para determinar el número de aprendices, la cual es: para cada 20 trabajadores = 1 aprendiz y por fracción de 10 = 1 aprendiz. Para las empresas que tienen de 15 a 20 trabajadores = 1 aprendiz.

- Si al analizar el promedio de empleados del semestre respectivo teniendo en cuenta el listado de oficios y ocupaciones y la jornada laboral semanal, la empresa observa que no incide para modificar la cuota de aprendices la empresa no debe enviar la información al SENA.
- Si, por el contrario, la empresa al realizar el promedio teniendo en cuenta el listado de oficios y ocupaciones y la jornada laboral semanal, observa que este promedio sí incide para modificar la cuota asignada de aprendices ya sea para incrementarla o disminuirla, debe remitir esta información al SENA, vale decir el análisis de la planta de personal de los meses del semestre.
- En el evento en que en la empresa la planta de personal disminuya a menos de 15 empleados, debe realizar el mismo procedimiento anotado anteriormente, para determinarse si debe o no cumplir con cuota de aprendices.

La empresa debe radicar esa información por los canales oficiales del SENA donde corresponda el domicilio principal de la empresa, según conste en su certificado de existencia y representación legal.

### ¿Qué procedimiento debo seguir cuando la empresa pasa a cuota cero?

Una situación que pueda dar lugar a la exclusión de cuota regulada deberá registrarse en el aplicativo SGVA, de esta manera la regional podrá expedir una resolución en la cual se establezca la nueva cuota; tal acto administrativo deberá surtir el trámite legal correspondiente y quedará en firme una vez se cumpla con los términos del CPACA.

Cuando se excluya de la obligación de contratar a una empresa, se debe remitir la información al área de Fiscalización para adelantar la elaboración del estado de cuenta con el fin de verificar si tiene o no incumplimiento para los períodos en los que sí estuvieron obligados. La liquidación de estos estados de cuenta se hará según procedimiento de la Dirección administrativa y Financiera.

### Empresas en liquidación, reorganización o reestructuración

Se denominan acuerdos de reestructuración o reorganización a los que se celebran a favor de una o varias empresas con el objeto de corregir deficiencias que se presenten en su capacidad de operación y para atender obligaciones pecuniarias, de manera que tales empresas puedan recuperarse dentro del plazo y en las condiciones que se hayan previsto en el acuerdo. Tales procesos están regulados, principal-

mente, por la Ley 550 de 1.999 -Régimen de reactivación empresarial (aplicables a los entes territoriales) y Ley 1116 de 2006 -Régimen de Insolvencia Empresarial-.

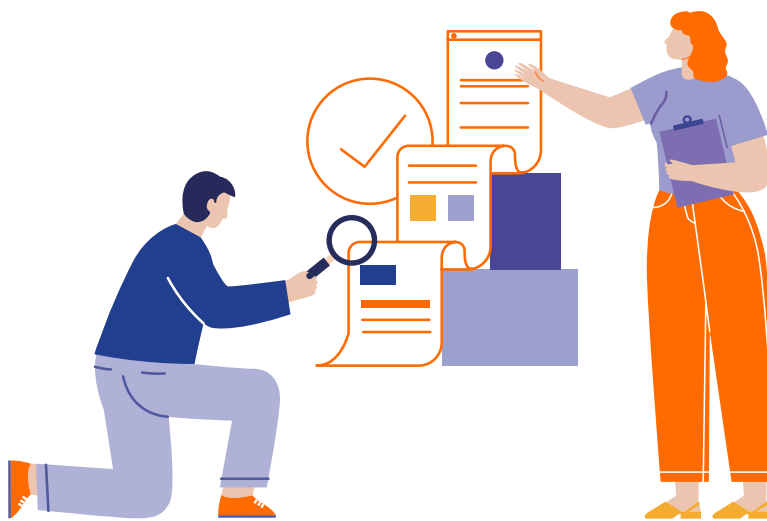
De otra parte, el proceso de liquidación de una empresa tiene por objeto la realización de los bienes del deudor, para atender en forma ordenada las obligaciones a su cargo, consistente en el pago de las acreencias que adeuda la respectiva empresa y por ende la extinción de las obligaciones a su cargo.

Las empresas que se encuentren en proceso de reestructuración o liquidación están exentas de contratar aprendices; para tal efecto, deben remitir a la Regional SENA donde corresponda su domicilio principal el Certificado de Cámara de Comercio, donde se puedan evidenciar estas situaciones para el registro y control correspondiente.

Los contratos que se encuentren vigentes para la empresa que se excluye, deben ser terminados en el tiempo previsto inicialmente. La fecha que la regional utilizará para la exclusión de cuota regulada a estas empresas será la registrada en el certificado de existencia y representación legal de la empresa o documento de constitución legal o de registro expedido por la autoridad competente, y su exclusión se mantendrá por el tiempo en que la empresa conserve uno de los estados mencionados.

**Norma concordante:**

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.24





---

**CAPITULO III**  
**CONTRATACIÓN**  
**VOLUNTARIA**  
**DE APRENDICES**

## ¿Qué son contratos de aprendizaje voluntarios?

De acuerdo con lo reglamentado en la Ley 789 de 2002, se determinan como contratos voluntarios todos aquellos que las empresas reguladas, excluidas o exoneradas celebren con aprendices SENA bajo la normatividad del contrato de aprendizaje. La suscripción de estos contratos de aprendizaje voluntarios se ceñirá en cuanto a su regulación a lo dispuesto en las normas vigentes sobre la materia.

Para el caso de las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota regulada se podrá tener la figura de contratos voluntarios cuando su número de contratos ejecutados sea superior al de la cuota regulada establecida por el SENA, por lo tanto, solo sobre los adicionales o voluntarios serán los que se aplicarán beneficios tributarios. Únicamente podrán ser contratados como aprendices voluntarios los que sean de formación SENA.

### **Normas concordantes:**

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.11.

Decreto 1334 de 2018

## ¿Qué porcentaje o número de aprendices voluntarios se puede contratar?

### a) Empresas reguladas con cuotas de aprendices voluntarias

Las empresas reguladas (obligadas a contratar aprendices) que quieran patrocinar aprendices SENA de forma voluntaria, tendrán los siguientes rangos para la contratación, los cuales fueron fijados en razón al número de empleados de la empresa. Los porcentajes son:

- 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.

### b) Empresas voluntarias (no obligadas a contratar aprendices)

También existe la posibilidad de que empresas que no están reguladas, sean voluntarias, es decir, puedan contratar aprendices así no tengan la obligación de ha-

cerlo. Las empresas voluntarias que tengan de 1 a 10 empleados podrán contratar 1 aprendiz de formación del SENA.

**Norma concordante:**

Ley 789 de 2002 Artículo 32

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.11

Decreto 1334 de 2018.

### ¿Qué beneficios tiene una empresa regulada que contrate aprendices de manera voluntaria?

Las empresas podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de lo pagado por concepto de la contratación de aprendices adicionales a los previstos legalmente, los cuales deberán corresponder a programas de formación profesional SENA.

**Normas concordantes:**

Ley 150 de 1994 Artículo 189

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.6.3.11.

### ¿Cómo se deben seleccionar los aprendices?

La empresa que quiera contratar aprendices de manera obligatoria o voluntaria es la encargada de:

- Solicitar los aprendices
- Determinar los oficios u ocupaciones
- Determinar las modalidades
- Realizar la selección de los aprendices
- Verificar o tener en cuenta que los aprendices seleccionados no tengan o hayan tenido vínculo laboral con el empleador.

Para un desarrollo eficaz de la relación de aprendizaje, es pertinente que el seguimiento del aprendiz en la empresa sea coordinado por el jefe de personal o quien haga sus veces y el encargado del área técnica con quien el aprendiz va a realizar su etapa productiva, con el fin de que conozcan los términos y alcances del contrato de aprendizaje.

En un capítulo posterior se indicará el procedimiento para la consecución de aprendices del SENA y el adecuado manejo del aplicativo SGVA para estos casos.

### **Norma concordante:**

Ley 789 de 2002 Artículo 35

## **Proceso para habilitar a las empresas que quieren contratar aprendices de manera voluntaria**

### a) Empresas reguladas con cuotas de aprendices voluntarias

Teniendo en cuenta que el Decreto 1334 de 2018 estableció que las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota regulada podrán tener aprendices voluntarios de acuerdo con los porcentajes establecidos en dicho decreto, se requiere que la empresa informe a la Regional de su domicilio y precise el número de aprendices que requiere y su especialidad. El empresario no debe esperar respuesta formal del SENA frente a dicha manifestación, ya que la información recibida será tenida en cuenta para el control y seguimiento que efectúa la entidad.

### b) Empresas voluntarias

A continuación, presentamos el proceso que deben adelantar las empresas voluntarias y las Regionales en cabeza de los Coordinadores Regionales para habilitar a las empresas interesadas en la contratación de aprendices voluntarios que no están registradas en el SGVA:

## **Proceso a través del aplicativo SGVA**

Las empresas que no estén registradas en el SGVA, deberán adelantar el procedimiento descrito a continuación y de esta forma la Regional validará si cumplen los requisitos para adelantar el proceso de la contratación de aprendices voluntarios:

1. La empresa debe ingresar a la página <http://caprendizaje.sena.edu.co>, allí encontrará un link donde se podrá registrar, sin que signifique que quede habilitada automáticamente para solicitar aprendices, pues para esto la regional deberá validar que la empresa cumpla los requisitos respectivos.
2. Adicionalmente, el aplicativo está parametrizado para que en este primer pantallazo (donde la empresa se registra) también puedan visualizar la Ley 789 de 2002, si así lo desea, con el fin de conocer (de manera general) la regulación de la contratación de aprendices contenida en dicha norma.

3. La empresa que sea nueva, se registrará en el aplicativo suministrando los siguientes datos:

- NIT
- RAZON SOCIAL
- NOMBRE DE REPRESENTANTE LEGAL
- CORREO ELECTRONICO
- DIRECCION
- CIUDAD
- DEPARTAMENTO

Una vez registrada la información debe dar clic en la opción Guardar.

4. Para este momento, la empresa todavía no queda habilitada para que ingrese al sistema a solicitar aprendices; se requiere una validación de datos de acuerdo con la información registrada sobre el estado de la empresa y número de empleados de la empresa.
5. Posteriormente, el sistema le presentará al empresario un mensaje donde le confirma que su empresa quedó registrada y que en dos días hábiles será habilitada en el aplicativo.
6. Para habilitar la empresa en el aplicativo, el coordinador de relaciones corporativas SENA diariamente verificará qué empresas se han registrado en el aplicativo y cuáles están pendientes por validación de datos.
7. La información con el número de empleados será cargada cuando la empresa se inscriba y antes de que el Coordinador de Relaciones Corporativas e Internacionales habilite la empresa. El Coordinador podrá visualizar estos datos en el mismo reporte y determinar si habilita o no a la empresa. (SI CUMPLE O NO LOS REQUISITOS).

Las empresas que no puedan ser habilitadas deberán ser contactadas por el Coordinador de Relaciones Corporativas e Internacionales de la Regional.

Si, por el contrario, la empresa cumple requisitos para ser habilitada como voluntaria, podrá ingresar al Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA para empezar el proceso de búsqueda de aprendices en el link donde efectuó su registro <http://caprendizaje.sena.edu.co> ingresando con su usuario y contraseña.



Nota: Es importante tener en cuenta que si una empresa que está obligada a tener aprendices (regulada) a la fecha no ha interactuado en el aplicativo de SISTEMA GESTION VIRTUAL DE APRENDICES, y realiza el proceso de registro como si fuera nueva (da link en "Crear usuario"), el sistema al final de su registro le confirmará que la "Empresa ya existe", lo que quiere decir que esta empresa debe ingresar al aplicativo con su NIT y clave (la cual es el mismo NIT).

De acuerdo con lo anterior, como la empresa ya existe en el aplicativo debe ingresar por el menú de empresas obligadas y no por el menú de empresas voluntarias.

### ¿Para qué sirve el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices SGVA?

Desde la expedición del Acuerdo 11 de 2008, expedido por la entidad, la plataforma - Sistema de Gestión Virtual de Aprendices- SGVA es el medio oficial establecido para que las empresas reporten el cumplimiento de la cuota regulada a través del registro de los contratos de aprendizaje, para que los mismos sean tenidos en cuenta al determinar el cumplimiento de la misma.

Es así, como el SGVA es la herramienta por medio de la cual las empresas registran los requerimientos de aprendices para el cumplimiento de su obligación legal o para la contratación de aprendices voluntarios, así mismo, es el instrumento con el cual los aprendices SENA gestionan su contrato de aprendizaje, permitiendo de esta manera que exista una relación directa entre el sector productivo y los aprendices que se encuentran en formación para la consecución de los contratos de aprendizaje.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.6.3.25. del Decreto 1072 de 2015, el contrato de aprendizaje para los aprendices SENA deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva; lo anterior, con el fin de que la empresa encuentre aspirantes disponibles para la suscripción de contratos de aprendizaje.

Si dentro del SGVA no encuentra opciones para el (los) perfil(es) que requiere, el empleador obligado deberá optar por alguna de las modalidades señaladas en el artículo 2.2.6.3.6. del Decreto 1072 de 2015 o por la monetización de que trata el artículo 2.2.6.3.11 *ibídem*.

El registro de los contratos de aprendizaje para el cumplimiento de la cuota de aprendices sin importar la modalidad o institución deben ser registrados por la empresa en el SGVA en un plazo máximo de 20 días contados a partir de la firma del contrato de aprendizaje.

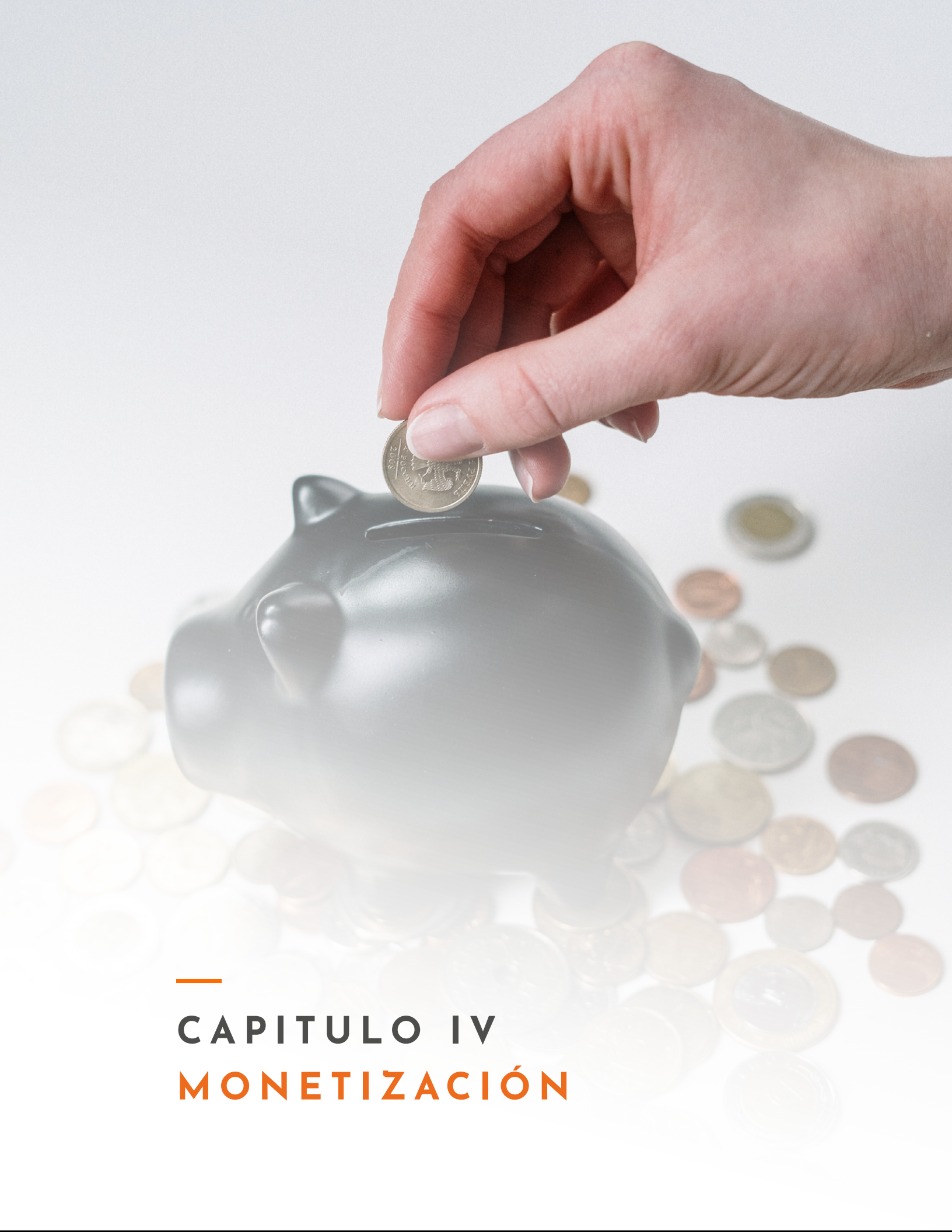
Aquellos contratos que no cumplan con todos los requisitos establecidos en la ley no serán válidos para la cuota de aprendices por ningún tiempo y se eliminarán de la plataforma. Una vez el SENA incluya el módulo del estado de cuenta, la empresa deberá revisar constantemente la plataforma para realizar el seguimiento permanente al cumplimiento de la cuota regulada de forma mensual.

Las empresas que celebren contratos de aprendizaje con aprendices del SENA o de otras instituciones pueden utilizar la minuta que se encuentra en la plataforma Sistema de Gestión Virtual de Aprendices en el link "Registro de Contratos / Minuta de Contrato de Aprendizaje". Esta minuta contiene las cláusulas necesarias objeto de un contrato de aprendizaje, así como las principales formalidades de este, contemplados en el Artículo 2.2.6.3.2. del Decreto 1072 de 2015. No obstante, tal formato se podrá modificar, adicionar o en todo caso no ser utilizado, de acuerdo con la necesidad de la empresa patrocinadora.

**Norma concordante:**

Acuerdo 11 de 2008





**CAPITULO IV**  
**MONETIZACIÓN**

## ¿Cuál son los fundamentos legales de la monetización?

Empecemos por mencionar que la monetización es una opción con la que cuenta el empresario obligado al cumplimiento de la cuota de aprendices cuando no puede o no quiere efectuar su contratación, la cual equivale a cancelar un valor mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores (excluyendo los transitorios) por un salario mínimo mensual legal vigente. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de ser contratados para cumplir la cuota mínima obligatoria.

El artículo 34 de la Ley 789 de 2002 se refiere a la figura de la monetización en los siguientes términos:

*“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 que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.*

Por su parte, el Decreto Reglamentario 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.6.3.13 estipula:

*“Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo: de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.*

*En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.*

*Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), del*



*domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos.*

*Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.*

*En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.*

**PARÁGRAFO.** *En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones”*

En consonancia con las normas transcritas la Circular 168 de 2015, emitida por el SENA, adoptó medidas para unificar el cobro de la monetización por parte de los empleadores obligados a contratar aprendices, la cual resulta de gran ayuda para tener claros conceptos como la base, fórmula para el cálculo y plazo para el pago de la monetización, entre otros aspectos, los cuales se mencionarán a continuación.

### **Empleados base de monetización**

Los trabajadores que se tendrán en cuenta al momento de realizar el pago de la monetización serán los reportados en la matriz 1 y 2, elaboradas en el momento de iniciar la regulación de la cuota de aprendices, según lo dispuesto en la Ley 789 de 2002 Artículo 34.

El empresario que haya reportado trabajadores independientes o transitorios en las matrices presentadas, deberán informar al SENA en el momento que indique que realizará la monetización.

## Término para pago de la monetización

El pago del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por la entidad.

A partir del sexto día se presentará mora en el pago de la monetización, por lo cual, se generarán intereses de mora a la tasa máxima legal certificada por la Superintendencia Financiera. El monto de la monetización se conservará durante el mes siguiente al que se pretende monetizar, sumando los intereses moratorios de dicho monto.





---

**ANEXOS**

## Anexo 1: ROLES SISTEMA DE GESTIÓN VIRTUAL DE APRENDICES

- **Rol Administrador**

Administrar	Empresas	Buscar/Ingresar como Empresa		
		Consultar Empresa		
		Modificar Empresa		
		Eliminar Empresa		
		Cartas solicitadas empresas		
		Gestión de solicitudes		
		Regulación	Periodo de presentación	
			Requerimiento de planta	
			RUES	
			Regular Empresa	
			Consultar Regulaciones	
			Reversar Ejecutoria de Regulación	
			Reversar Estado de Regulación	
			Cambiar Regional Regulación	
			Regulaciones por Regional	
			Eliminar Regulaciones	
			Estado de cuenta	Crear estado cuenta
		Crear estado de cuenta (nuevo)		
		Crear estado de cuenta monetizadoras total		
		Estados de cuenta sin asignar		
		Consultar estado de cuenta (nuevo)		
		Reliquidar estado cuenta compensación		
		Todos los Estados de Cuenta		
		Reversar Estado de Cuenta		
		Mis Estados de Cuenta		
		Habilitar Contrato Compensado		
		Consultar configuración de monetización		
		Validar configuración de monetización		
		Consultar contratos por compensación		
		Administrar Emp. Colciencias		
		Empresas por Regional		
Eliminar UGPP				



<b>Administrar</b>	<b>Aprendices</b>	Buscar/Ingresar como Aprendiz	
		Registrar Aprendiz SENA	
		Consultar Aprendiz	
		Consultar por ficha	
		Modificar Aprendiz	
		Modificar académico	
		Eliminar Aprendiz	
		Depurar Por Grupo	
		Consultar Movimientos	
		Enviar correo solicitudes	
	<b>Contratos</b>	Consultar Contratos por aprendiz	
		Consultar Contratos	
		Modificar Contrato	
		Eliminar Contrato	
		Manejo de Estados	
		Cambios Especiales	
		Consultar suspensiones	
		Manejo Prorrogas	
		Reenviar contrato a SOFIA	

<b>Reportes</b>	<b>Administrar Reportes</b>	Metas de Regionales		
		Metas de Centros		
		Importar Monetización		
		Ver Monetización Importada		
	<b>Detallados</b>	<b>Aprendices</b>	Aprendices Registrados	
			Aprendices Inhabilitados	
			Aprendices Disponibles	
			Aprendices disponibles especialidad	
			Aprendices por estado	
		<b>Empresas</b>	Emp. Reg. Ver. Cumplimiento	
			Perfiles Solicitados por Regional	
			Todas Las Empresas Voluntarias	
			Reporte 11	
			Inconsistencias UGPP	
			Cartas solicitadas	
			Matrices de regulación	
			Periodo de presentación	
		<b>Contratos</b>	Contratos No SENA	
			Contratos Sena	
			Contratan con otras Entidades	
			Contratos Emp. Voluntarias	
			Contratos prox finalizar	
			Contratos por estado de cuenta	
			Gestión de solicitudes	
Gestión contrato				
Contratos compensados				
Suspensiones				
Reporte Gestores				
Entrevistas por Centros				
Reporte Encuestas				
Consultar contratos por compensación				

<b>Reportes</b>	<b>Estadísticos</b>	Metas Empresas Reguladas		
		Metas Cuotas Reguladas		
		Empresas Voluntarias		
		Contratos Voluntarios		
		Metas Todos los Contratos		
		Contratos por Modalidades		
		Alumnos con Contratos		
		Aprendices con Contrato Centros		
		Metas Empresas al Dia		
		Reportes Dirección		
		Seguimiento metas		
		Seguimiento estrategias		
		Contratos prox. finalizar		
<b>Avanzadas</b>	Validar Empresa			
	Administrar usuarios			
	Administrar centros			
	Administrar regional			
	Monitor Web Service			
	Historial Acciones			
	Recuperar Aprendiz			
	Cambiar Documento de Aprendiz			
	Activar usuarios			
	Admin. Usuarios / Menú	Administrar Roles		
		Administrar Usuarios		
		Administrar Menú		
	Ingreso Funcionarios Sena			
	Cambio Estado Contrato			
	Eliminar Duplicado Especialidad			
	Cambio Estado Cuenta			
	Borrar Datos Estado Cuenta			
	Eliminar Estado Cuenta			
	Cambio valores estado cuenta			
	Archivos regulación			
	Eliminar aprendiz masivo			
	Enviar correos			
	Imágenes empresas	Modal		
Carrusel				
Imagen modal aprendiz				

- **Rol Administrador Regional**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Buscar/Ingresar como Empresa		
		Consultar Empresa		
		Modificar Empresa		
		Eliminar Empresa		
		Cartas solicitadas empresas		
		Gestión de solicitudes		
		<b>Regulación</b>	Periodo de presentación	
			Requerimiento de planta	
			Rues	
			Regular Empresa	
			Consultar Regulaciones	
			Reversar Ejecutoria de Regulación	
			Reversar Estado de Regulación	
			Cambiar Regional Regulación	
	Regulaciones por Regional			
	Crear estado de cuenta (nuevo)			
	<b>Estado de cuenta</b>	Consultar estado de cuenta (nuevo)		
		Consultar contratos por compensación		
	Administrar Emp. Colciencias			
	Eliminar UGPP			
	<b>Aprendices</b>	Buscar/Ingresar como Aprendiz		
		Consultar Aprendiz		
		Consultar por ficha		
		Modificar Aprendiz		
		Modificar académico		
		Eliminar Aprendiz		
		Consultar Movimientos		
	<b>Contratos</b>	Consultar Contratos por aprendiz		
		Consultar Contratos		
		Modificar Contrato		
		Eliminar Contrato		
		Cambios Especiales		
Consultar suspensiones				
Manejo Prorrogas				
Reenviar contrato a SOFIA				

Reportes	Detallados	Aprendices	Aprendices Registrados	
			Aprendices Inhabilitados	
			Aprendices Disponibles	
			Apren. disponibles especialidad	
			Aprendices por estado	
		Empresas	Emp. Reg. Ver. Cumplimiento	
			Perfiles Solicitados por Regional	
			Todas Las Empresas Voluntarias	
			Reporte II	
			Inconsistencias UGPP	
			Cartas solicitadas	
			Matrices de regulación	
			Periodo de presentación	
			Contratos	Contratos No SENA
				Contratos Sena
		Contratan con otras Entidades		
		Contratos Emp. Voluntarias		
		Contratos prox. finalizar		
		Contratos por estado de cuenta		
		Gestión de solicitudes		
		Gestión contrato		
	Contratos compensados			
	Suspensiones			
	Estadísticos	Entrevistas por Centros		
		Reporte Encuestas		
		Consultar contratos por compensación		
		Metas Empresas Reguladas		
		Metas Cuotas Reguladas		
		Empresas Voluntarias		
		Contratos Voluntarios		
		Metas Todos los Contratos		
		Contratos por Modalidades		
		Alumnos con Contratos		
Aprendices con Contrato Centros				
Metas Empresas al Dia				
Reportes Dirección				
Seguimiento metas				
Seguimiento estrategias				
Contratos prox. finalizar				

<b>Avanzadas</b>	Validar Empresa		
	Administrar centros		
	Administrar regional		
	Monitor Web Service		
	Historial Acciones		
	Recuperar Aprendiz		
	Cambiar Documento de Aprendiz		
	Cambio Estado Contrato		
	Eliminar Duplicado Especialidad		

- **Líder de Contrato de Aprendizaje**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Buscar/Ingresar como Empresa	
		Consultar Empresa	
		Cartas solicitadas empresas	
		Gestión de solicitudes	
		Regulación	Rues
			Consultar Regulaciones
		Estado de cuenta	Consultar contratos por compensación
		Eliminar UGPP	
	<b>Aprendices</b>	Buscar/Ingresar como Aprendiz	
		Consultar Aprendiz	
		Consultar por ficha	
		Modificar Aprendiz	
		Modificar académico	
		Consultar Movimientos	
	<b>Contratos</b>	Consultar Contratos por aprendiz	
		Consultar Contratos	
		Modificar Contrato	
		Consultar suspensiones	
		Manejo Prorrogas	
		Reenviar contrato a SOFIA	

<b>Reportes</b>	<b>Detallados</b>	<b>Aprendices</b>	Aprendices Registrados
			Aprendices Inhabilitados
			Aprendices Disponibles
			Apren. disponibles especialidad
			Aprendices por estado
			Emp. Reg. Ver. Cumplimiento
		<b>Empresas</b>	Perfiles Solicitados por Regional
			Todas Las Empresas Voluntarias
			Cartas solicitadas
			Periodo de presentación
			Contratos No SENA
			Contratos Sena
		<b>Contratos</b>	Contratan con otras Entidades
			Contratos Emp. Voluntarias
			Contratos prox. finalizar
			Contratos por estado de cuenta
			Gestión de solicitudes
		<b>Estadísticos</b>	Gestión contrato
	Contratos compensados		
	Suspensiones		
	Entrevistas por Centros		
	Reporte Encuestas		
	Consultar contratos por compensación		
	Metas Empresas Reguladas		
	Metas Cuotas Reguladas		
	Empresas Voluntarias		
	Contratos Voluntarios		
<b>Avanzadas</b>	Metas Todos los Contratos		
	Contratos por Modalidades		
	Alumnos con Contratos		
	Aprendices con Contrato Centros		
	Metas Empresas al Dia		
	Seguimiento metas		
Seguimiento estrategias			
Contratos prox. finalizar			
Monitor Web Service			
Historial Acciones			
Cambiar Documento de Aprendiz			

- **Rol Tecnólogo de Contrato de Aprendizaje**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Buscar/Ingresar como Empresa		
		Consultar Empresa		
		Modificar Empresa		
		Cartas solicitadas empresas		
		<b>Regulación</b>	Periodo de presentación	
			Requerimiento de planta	
			Rues	
			Regular Empresa	
			Consultar Regulaciones	
			Crear estado de cuenta (nuevo)	
			Crear estado de cuenta monetizadoras total	
	<b>Estado de cuenta</b>	Consultar estado de cuenta (nuevo)		
		Todos los Estados de Cuenta		
		Consultar contratos por compensación		
		Eliminar UGPP		
	<b>Aprendices</b>	Buscar/Ingresar como Aprendiz		
		Consultar Aprendiz		
		Consultar por ficha		
		Modificar Aprendiz		
		Modificar académico		
		Consultar Contratos por aprendiz		
		Consultar Contratos		
	<b>Contratos</b>	Modificar Contrato		
Cambios Especiales				



Reportes	Detallados	Aprendices	Aprendices Registrados
			Aprendices Inhabilitados
			Aprendices Disponibles
			Apren. disponibles especialidad
			Aprendices por estado
			Emp. Reg. Ver. Cumplimiento
		Empresas	Perfiles Solicitados por Regional
			Todas Las Empresas Voluntarias
			Reporte 11
			Cartas solicitadas
			Matrices de regulación
			Periodo de presentación
		Contratos	Contratos No SENA
			Contratos Sena
			Contratan con otras Entidades
			Contratos Emp. Voluntarias
			Contratos prox finalizar
		Estadísticos	Contratos por estado de cuenta
			Gestión de solicitudes
			Gestión contrato
			Contratos compensados
	Suspensiones		
	Entrevistas por Centros		
	Reporte Encuestas		
	Consultar contratos por compensación		
	Metas Empresas Reguladas		
	Metas Cuotas Reguladas		
Empresas Voluntarias			
Avanzadas	Contratos Voluntarios		
	Metas Todos los Contratos		
	Contratos por Modalidades		
Avanzadas	Alumnos con Contratos		
	Aprendices con Contrato Centros		
	Metas Empresas al Dia		
	Seguimiento metas		
	Seguimiento estrategias		
	Contratos prox. finalizar		
	Validar Empresa		
Historial Acciones			
Cambiar Documento de Aprendiz			

- **Rol Fiscalizador**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Buscar/Ingresar como Empresa		
		Consultar Empresa		
		Modificar Empresa		
		Regulación	Consultar Regulaciones	
		<b>Estado de cuenta</b>	Crear estado de cuenta (nuevo)	
			Crear estado de cuenta monetizadoras total	
			Consultar estado de cuenta (nuevo)	
			Mis Estados de Cuenta	
			Habilitar Contrato Compensado	
			Consultar contratos por compensación	
	<b>Aprendices</b>	Buscar/Ingresar como Aprendiz		
		Registrar Aprendiz SENA		
		Consultar Aprendiz		
		Consultar por ficha		
		Modificar Aprendiz		
		Modificar académico		
		Eliminar Aprendiz		
		Depurar Por Grupo		
		Consultar Movimientos		
		Enviar correo solicitudes		
		Consultar Contratos por aprendiz		
		Consultar Contratos		
		Modificar Contrato		
		Eliminar Contrato		
	<b>Contratos</b>	Manejo de Estados		
		Cambios Especiales		
		Consultar suspensiones		
		Manejo Prorrogas		
		Reenviar contrato a SOFIA		

<b>Reportes</b>	<b>Detallados</b>	<b>Aprendices</b>	Aprendices Registrados
			Aprendices Inhabilitados
			Aprendices Disponibles
			Apren. disponibles especialidad
			Aprendices por estado
			Emp. Reg. Ver. Cumplimiento
		<b>Empresas</b>	Todas Las Empresas Voluntarias
			Cartas solicitadas
			Matrices de regulación
			Periodo de presentación
			Contratos No SENA
			Contratos Sena
		<b>Contratos</b>	Contratan con otras Entidades
			Contratos Emp. Voluntarias
			Contratos prox. finalizar
	Contratos por estado de cuenta		
	Gestión de solicitudes		
	Contratos compensados		
	<b>Estadísticos</b>	Suspensiones	
		Entrevistas por Centros	
		Reporte Encuestas	
		Consultar contratos por compensación	
		Metas Empresas Reguladas	
		Metas Cuotas Reguladas	
		Empresas Voluntarias	
		Contratos Voluntarios	
		Metas Todos los Contratos	
Contratos por Modalidades			
Alumnos con Contratos			
Aprendices con Contrato Centros			
Metas Empresas al Dia			
Seguimiento estrategias			

- **Rol Gestores Empresariales**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Buscar/Ingresar como Empresa	
		Consultar Empresa	
		Regulación	Rues
			Consultar Regulaciones
		Estado de cuenta	Consultar contratos por compensación
	<b>Aprendices</b>	Buscar/Ingresar como Aprendiz	
		Consultar Aprendiz	
	<b>Contratos</b>	Consultar Contratos por aprendiz	
		Consultar Contratos	

Reportes	Administrar Reportes	Metas de Regionales		
		Metas de Centros		
		Importar Monetización		
		Ver Monetización Importada		
	Detallados	Aprendices	Aprendices Registrados	
			Aprendices Inhabilitados	
			Aprendices Disponibles	
			Apren. disponibles especialidad	
			Aprendices por estado	
			Emp. Reg. Ver. Cumplimiento	
		Empresas	Perfiles Solicitados por Regional	
			Todas Las Empresas Voluntarias	
			Inconsistencias UGPP	
			Cartas solicitadas	
			Periodo de presentación	
			Contratos No SENA	
		Contratos	Contratos Sena	
			Contratan con otras Entidades	
			Contratos Emp. Voluntarias	
			Contratos prox. finalizar	
			Contratos por estado de cuenta	
			Gestión de solicitudes	
			Gestión contrato	
			Contratos compensados	
	Suspensiones			
	Estadísticos	Entrevistas por Centros		
		Reporte Encuestas		
		Consultar contratos por compensación		
		Metas Empresas Reguladas		
		Metas Cuotas Reguladas		
		Empresas Voluntarias		
		Contratos Voluntarios		
		Metas Todos los Contratos		
Contratos por Modalidades				
Alumnos con Contratos				
Aprendices con Contrato Centros				
Metas Empresas al Dia				
Seguimiento estrategias				
Contratos prox. finalizar				

- **Gestores de Contrato de Aprendizaje**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Buscar/Ingresar como Empresa		
		Consultar Empresa		
		Modificar Empresa		
		Cartas solicitadas empresas		
		Gestión de solicitudes		
		<b>Regulación</b>	Periodo de presentación	
			Requerimiento de planta	
			Rues	
			Regular Empresa	
			Consultar Regulaciones	
			Crear estado de cuenta (nuevo)	
			Crear estado de cuenta monetizadoras total	
			Consultar estado de cuenta (nuevo)	
			Todos los Estados de Cuenta	
		Consultar contratos por compensación		
	<b>Aprendices</b>	Eliminar UGPP		
		Buscar/Ingresar como Aprendiz		
		Consultar Aprendiz		
		Consultar por ficha		
		Modificar Aprendiz		
		Modificar académico		
		Consultar Movimientos		
		Consultar Contratos por aprendiz		
		Consultar Contratos		
		<b>Contratos</b>	Modificar Contrato	
			Cambios Especiales	
			Consultar suspensiones	
			Manejo Prorrogas	
			Reenviar contrato a SOFIA	

<b>Reportes</b>	<b>Detallados</b>	<b>Aprendices</b>	Aprendices Inhabilitados
			Aprendices Disponibles
			Apren. disponibles especialidad
			Aprendices por estado
			Emp. Reg. Ver. Cumplimiento
			Perfiles Solicitados por Regional
		<b>Empresas</b>	Todas Las Empresas Voluntarias
			Reporte II
			Cartas solicitadas
			Matrices de regulación
			Periodo de presentación
			Contratos No SENA
		<b>Contratos</b>	Contratos Sena
			Contratan con otras Entidades
			Contratos Emp. Voluntarias
			Contratos prox. finalizar
			Contratos por estado de cuenta
			Gestión de solicitudes
	<b>Estadísticos</b>	Gestión contrato	
		Contratos compensados	
		Suspensiones	
		Entrevistas por Centros	
		Reporte Encuestas	
		Consultar contratos por compensación	
		Metas Empresas Reguladas	
		Metas Cuotas Reguladas	
		Empresas Voluntarias	
Contratos Voluntarios			
<b>Avanzadas</b>	Metas Todos los Contratos		
	Contratos por Modalidades		
	Alumnos con Contratos		
	Aprendices con Contrato Centros		
Validar Empresa			
Monitor Web Service			
Historial Acciones			
Cambiar Documento de Aprendiz			

- **Rol Consulta**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Consultar Empresa	
		Regulación	Consultar Regulaciones
		Estado de cuenta	Consultar contratos por compensación
	<b>Aprendices</b>	Consultar Aprendiz	
		Consultar por ficha	
	<b>Contratos</b>	Consultar Contratos por aprendiz	
		Consultar Contratos	
	<b>Administrar Reportes</b>	Metas de Regionales	
		Metas de Centros	
		Importar Monetización	
Ver Monetización Importada			
<b>Reportes</b>	<b>Detallados</b>	Aprendices	Aprendices Inhabilitados
		Empresas	Todas Las Empresas Voluntarias Periodo de presentación
	<b>Contratos</b>		Contratos No SENA
			Contratos Sena
			Contratan con otras Entidades
			Contratos Emp. Voluntarias
			Contratos prox. finalizar
			Contratos por estado de cuenta
			Gestión de solicitudes
			Gestión contrato
			Contratos compensados
			Suspensiones
		Entrevistas por Centros	
		Reporte Encuestas	
		Consultar contratos por compensación	
		Metas Empresas Reguladas	
		Metas Cuotas Reguladas	
		Empresas Voluntarias	
	Contratos Voluntarios		
<b>Estadísticos</b>	Metas Todos los Contratos		
	Contratos por Modalidades		
	Alumnos con Contratos		
	Aprendices con Contrato Centros		
	Metas Empresas al Dia		



- **Rol Convenios**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Consultar Empresa	
		Cartas solicitadas empresas	
	<b>Aprendices</b>	Consultar Aprendiz	
		Consultar por ficha	
		Modificar académico	
		Consultar Movimientos	
	<b>Contratos</b>	Consultar Contratos por aprendiz	
		Consultar Contratos	
<b>Reportes</b>	<b>Detallados</b>	<b>Aprendices</b>	Aprendices Registrados
			Aprendices Inhabilitados
			Aprendices Disponibles
			Aprendices por estado
		<b>Empresas</b>	Cartas solicitadas
			Contratos Sena
		<b>Contratos</b>	Contratos compensados
			Suspensiones

- **Rol Abogado**

<b>Administrar</b>	<b>Empresas</b>	Buscar/Ingresar como Empresa	
		Consultar Empresa	
		Modificar Empresa	
		Regulación	Estados de Cuenta sin Asignar
		<b>Estado de cuenta</b>	Consultar estado de cuenta (nuevo)
			Reliquidar estado cuenta compensación
			Mis Estados de Cuenta
			Habilitar Contrato Compensado
	<b>Aprendices</b>	Consultar contratos por compensación	
		Buscar/Ingresar como Aprendiz	
	<b>Contratos</b>	Consultar Aprendiz	
		Consultar Contratos por aprendiz	
		Consultar Contratos	
		Consultar Contratos	

## Anexo 2: DOCUMENTOS SOPORTE PARA REALIZAR CAMBIOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN VIRTUAL DE APRENDICES - SGVA

DOCUMENTOS SOPORTE PARA REALIZAR CAMBIOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN VIRTUAL DE APRENDICES - SGVA		
TIPO MODIFICACION	DOCUMENTOS SOPORTE	NIVEL DE ATENCION
<b>CAMBIO DE FECHAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.</li> <li>Copia OTRO SI, modificando el contrato original firmado por las partes</li> <li>Copia afiliaciones de seguridad social (EPS - ARL), deben coincidir con la firma del contrato.</li> <li>Copia pagos de seguridad social, hasta la fecha actual de ejecución.</li> <li>Copia pagos de apoyo de sostenimiento, hasta la fecha actual de ejecución.</li> <li>Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución.</li> </ul>	<p><b>Aprendiz SENA:</b> Centro de Formación - Líder de Contrato</p> <p><b>Aprendiz NO SENA:</b> Nivel Regional - Tecnólogo de contrato</p>
<b>INGRESO SUSPENSIÓN - SOLO SI EL CONTRATO DE APRENDIZAJE ESTA FINALIZADO EN EL SGVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia Contrato de Aprendizaje firmado por las partes</li> <li>Copia OTRO SI, modificando el contrato original firmado por las partes</li> <li>Soporte de la Suspensión (Incapacidad o Licencia de Maternidad)</li> <li>Ultima pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.</li> <li>Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución</li> </ul>	<p><b>Aprendiz SENA:</b> Centro de Formación - Líder de Contrato</p> <p><b>Aprendiz NO SENA:</b> Nivel Regional - Tecnólogo de contrato</p>

<p><b>INGRESO PRÓRROGA - EMBARAZO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.</li> <li>• Copia OTRO SI, prorrogando el contrato original firmado por las partes hasta la fecha posible de parto.</li> <li>• Certificado fecha probable de parto emitida por la EPS</li> <li>• Última pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.</li> <li>• Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución.</li> </ul>	<p><b>Aprendiz SENA:</b> Centro de Formación - Líder de Contrato</p> <p><b>Aprendiz NO SENA:</b> Nivel Regional - Tecnólogo de contrato</p>
<p><b>CADENA DE FORMACION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta de solicitud del aprendiz o estudiante</li> <li>• Certificado o diploma de la formación anterior</li> <li>• Certificado de la empresa donde realizó el primer Contrato de Aprendizaje donde se culminó satisfactoriamente.</li> <li>• Pensum Académico de la formación actual.</li> <li>• Certificado de estudios de la formación actual para confirmar que tiene matrícula activa.</li> <li>• Para estudiantes NO SENA, deben anexar el certificado de la institución donde avalan la cadena de formación</li> </ul>	<p><b>Egresado SENA:</b> Centro de Formación - Líder de Contrato</p> <p><b>Aprendiz NO SENA:</b> Nivel Regional - Tecnólogo de contrato</p>
<p><b>ACTUALIZACIÓN DE DOCUMENTO APRENDIZ SENA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia documento de identidad</li> </ul>	<p><b>Aprendiz SENA:</b> Centro de Formación - Líder de Contrato</p>
<p><b>MODIFICACIÓN CAMBIO DE DOCUMENTO PARA ESTUDIANTES DE OTRAS INSTITUCIONES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.</li> <li>• Copia documento de identidad</li> <li>• Copia afiliaciones de seguridad social (EPS - ARL), deben coincidir con la firma del contrato.</li> <li>• Copia pagos de seguridad social, hasta la fecha actual de ejecución.</li> <li>• Copia pagos de apoyo de sostenimiento, hasta la fecha actual de ejecución.</li> <li>• Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución.</li> </ul>	<p><b>Aprendiz NO SENA:</b> Nivel Regional - Tecnólogo de contrato</p>

<p><b>CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.</li> <li>• Copia afiliaciones de seguridad social (EPS - ARL), deben coincidir con la firma del contrato.</li> <li>• Copia pagos de seguridad social, hasta la fecha actual de ejecución.</li> <li>• Copia pagos de apoyo de sostenimiento, hasta la fecha actual de ejecución.</li> </ul>	<p><b>Aprendiz SENA:</b> Centro de Formación - Líder de Contrato</p> <p><b>Aprendiz NO SENA:</b> Nivel Regional - Tecnología de contrato</p>
--------------------------------------	---	--

### Anexo 3: NORMOGRAMA DE CONTRATO DE APRENDIZAJE

NORMOGRAMA CONTRATO DE APRENDIZAJE			
	NORMAS	TÍTULO	DESCRIPCIÓN
Leyes	LEY 119 DE 1994	Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.	Funciones del SENA. ARTÍCULO 4, numeral 2: 2. "Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje".
	LEY 789 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo (artículos 30 a 41)	<p>*Contrato de aprendizaje: Naturaleza: Forma especial que ya no contempla un vínculo laboral (no se generan prestaciones sociales, solo apoyo de sostenimiento, EPS, y ARP * Modalidades de contrato</p> <p>*Regulación de la cuota de aprendices</p> <p>Se prohíbe una segunda relación de aprendizaje</p> <p>*Incluye otras modalidades para el cumplimiento, diferentes a aprendices SENA</p> <p>*Determina la monetización como una modalidad de cumplimiento *Creación del fondo Emprender.</p>

Decreto Reglamentario 1072 de 2015	DECRETO 2585 DE 2003	Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003 (compilado por el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.6.3.24.)	*Determina que las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices. *Determina que trabajadores se deben tomar como base para la regulación de la cuota de aprendices. *Duración del contrato de aprendizaje
	DECRETO 3769 DE 2004	Por el cual se adiciona el Decreto 933 de 2003 (compilado por el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.6.3.12.)	*Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, en las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta
	DECRETO 451 DE 2008	Por medio del cual se reglamenta el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 sobre el Contrato de Aprendizaje (compilado Decreto 1072 de 1975 artículo 2.2.6.3.33)	Reglamenta el inciso 5 del artículo 30 de la Ley 789 de 2002: El apoyo de sostenimiento de los aprendices dependerá de la tasa nacional promedio del periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, certificada por el DANE
	DECRETO 4642 DE 2005	Por el cual se adiciona el Decreto 933 de 2003. (compilado Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.6.3.11. -artículo modificado por el Decreto 1334 de 2018-).	Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el I.C.B.F. y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.
	DECRETO 620 DE 2005 -	Por el cual se señalan los criterios para la determinación de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones. (Compilado por el Decreto 1072 de 2015 artículos 2.2.6.3.30 a 2.2.6.3.32)	*Criterios para que el Consejo Directivo del SENA expida listado de oficios u ocupaciones. *Para determinar la cuota de aprendices se debe tener en cuenta el listado de oficios y ocupaciones. *Excluye a las empresas de aseo, transporte, mensajería, y vigilancia * Artículo 2.2.6.3.28 (decreto 1072 de 2015). 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.
	DECRETO 933 DE 2003	Por medio del cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones (compilado por el Decreto 1072 de 2015 artículos 2.2.6.3.6 al 2.2.6.3.23)	*Generalidades del contrato de aprendizaje *Cuota de aprendizaje. * Monetización. *Modalidades contrato de aprendizaje * Practicas que no constituyen contrato de aprendizaje. *Entidades de formación profesional integral, cursos y programas de capacitación
	DECRETO 1779 DE 2009	Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje (compilado artículo 2.2.6.3.11. Artículo modificado por el Decreto 1334 de 2018).	*Las empresas pueden contratar aprendices de forma voluntaria solo SENA *De acuerdo con el número de trabajadores podrá contratar el porcentaje (%) de 20, 30, 40 o 50 de su planta en aprendices. *Requisitos que debe cumplir la empresa para ser beneficiaria del Decreto

ACUERDOS	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	* Modifica los periodos de información en la variación del número de empleados: julio y enero o marzo y septiembre (presentación de matrices). En caso de que el empleador se encuentre en situación de insolvencia a que alude la Ley 1116 de 2006, podrá reportar la información en cualquier mes. * Parámetros contratación voluntaria de aprendices
	ACUERDO 002 DE 2013 (modificado en sus artículos 5, 7 y 8 por el Acuerdo 4 DE 2014)	Por el cual se expiden normas para la aplicación del artículo 168 de la Ley 1450 de 2011 y se establecen parámetros para la imposición de sanciones por incumplimiento en la cuota de aprendices o en la monetización.	* Graduación de Multas por incumplimiento (regulación o monetización) * Ampliación de modalidades de contrato de Aprendizaje - Colciencias. * Parámetros para compensación de Aprendices.
	ACUERDO 4 DE 2014	Por el cual se modifican los artículos 5o, 7o y 8o del Acuerdo número 0002 de 2013.	* Incumplimiento de la cuota regulada o monetización. * Graduación de multas y procedimiento para su imposición
	ACUERDO 007 DE 2012 (modificado en su capítulo XI "Representación de los aprendices", por el Acuerdo 2 de 2014)	Por el cual se adopta el reglamento del Aprendizaje Sena	Reglamento del aprendizaje: derechos, deberes, prohibiciones, alternativas para etapa productiva, representación, entre otros.
	ACUERDO 004 DE 2012	Por el cual se regulan aspectos de la autorización de Programas de Formación de Empresas y del registro de programas de las Instituciones de Educación Superior (IES), Entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano e Instituciones de Educación Media de Carácter Técnico, aprobadas por el Gobierno Nacional, se dictan otras disposiciones y se deroga el Acuerdo 16 de 2003.	* Reconocimiento de programas para las instituciones de formación para el trabajo.

ACUERDOS	ACUERDO 008 DE 2008 (expedido en cumplimiento de la Ley 361 de 1997*)	Por el cual se establece la forma de contabilizar los contratos de aprendizaje con aprendices que tengan discapacidad no inferior al 25%.	* Por el cual se define la aplicación del beneficio de aprendices en condición de discapacidad (no inferior al 25%).
	ACUERDO 011 DE 2008	Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje	*Todas las empresas tendrán 20 días hábiles para reemplazar al aprendiz sin importar cual sea la causa de terminación. *Determina el uso del aplicativo SGVA como obligatorio. *Establece como obligación que los empresarios registren los contratos de aprendizaje en el SGVA.
	ACUERDO 015 DE 2003	Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje (modificado por: -Acuerdo 4 de 2014 - Acuerdo 2 de 2013, - Acuerdo 11 de 2008 - Acuerdo 23 de 6 de octubre de 2005)	*Determina cuando se puede multar a un empresario *Monto de multa para la empresa (modificado artículo 1 del Acuerdo 4 de 2014). *Contempla la alternancia dentro de la jornada del contrato de aprendizaje *Causales de terminación del contrato por faltas de la empresa *Causales de suspensión del contrato de aprendizaje *Monto de multa para la empresa.
	ACUERDO 023 DE 2005	Por el cual se modifica el inciso 3o del artículo 1o del Acuerdo 15 de 2003	*Jornada laboral de los aprendices es hasta 48 horas -Común acuerdo entre empresa y aprendiz
CIRCULARES	CIRCULAR 018 DE 2021	Apoyo de sostenimiento contrato de aprendizaje 2021	* Pago apoyo de sostenimiento 2021: De acuerdo con la tasa de desempleo certificada por el DANE, equivale al 75% del SMMLV.
	CIRCULAR 050 DE 2020	Medidas para la contención del COVID-19. Alcance a Circular No. 01-3-2020-000049 del 11 de marzo de 2020.	* Mediante la cual se toman medidas para la contención del COVID-19 *Aspectos de aprendices en etapa productiva
	CIRCULAR 055 DE 2020	Medidas para el funcionamiento del SENA en el aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional.	* (NUMERAL 16.12.1.): Se reitera que los aprendices con contrato de aprendizaje se acogerán a las disposiciones definidas por la empresa patrocinadora, por lo que podrían continuar con su etapa productiva, acudiendo a las herramientas tecnológicas, estableciendo planes de trabajo y seguimiento y comunicándolo al centro de formación.
	CIRCULAR 132 DE 2017	Manejo del contrato de aprendizaje cuando se presenta embarazo o parto de la aprendiz durante la vigencia del contrato.	* El embarazo no es causal de suspensión. Lo que si da lugar a la suspensión es la licencia de maternidad
	CIRCULAR 145 DE 2013	Contratos de Aprendizaje con estudiantes de Instituciones de Educación Superior (IES)	* Parametrización programas de Educación Superior en SGVA - Universitarios.
	CIRCULAR 168 DE 2015	Monetización de la cuota de aprendizaje (deja sin efecto Circular 361 de 2008)	Fórmulas para calcular la monetización
	CIRCULAR 240 DE 2009	Lineamientos sobre la Etapa Práctica en los Programas de Formación	*Alternativas para cumplir con etapa productiva (contrato de aprendizaje, pasantías, participación en un proyecto productivo, creación de una unidad productiva y servicio militar) *Seguimiento de aprendices en etapa productiva *Etapa productiva del Servicio Militar (opción)

<b>DIRECTRICES</b>	DIRECTRIZ 26 DE 2006	Celebración de segundo Contrato de Aprendizaje	*Permite la celebración de un segundo contrato de aprendizaje cumpliendo: -Cadena de formación (progreso de un nivel inferior a otro superior, teniendo en cuenta la ocupación, el oficio etc..) -Haber terminado su primera relación de aprendizaje de forma satisfactoria -Dar prioridad a los que no hayan tenido un primer contrato
	CONCEPTO 85888 DE 2019	Respuesta tercer contrato de aprendizaje en cadena de formación	No es posible acceder a un tercer contrato de aprendizaje
<b>CONCEPTOS</b>	CONCEPTO 60085 DE 2019 * CONCEPTO 75243 DE 2019 CONCEPTO 18024 DE 2020	Suscripción segundo Contrato de Aprendizaje	Se remite a la Directriz Jurídica 26 de 2006 (solo en cadena de formación). requisitos para segundo contrato: - Que los programas de formación o programas académicos correspondan a la misma línea tecnológica. - Que se trate de un nivel de educación superior al cursado anteriormente. - Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje. - No haber incumplido las obligaciones propias de su condición de aprendiz. (* Institución que no sea SENA, le corresponde certificar si hay o no cadena de formación)
	LEY 115 DE 1994	Por la cual se expide la ley general de educación	ARTÍCULO 189. DEDUCCIÓN POR PROGRAMAS DE APRENDICES. El contribuyente puede deducir hasta el 130% de lo que pague por los aprendices que contrate adicionales a los previstos legalmente.
<b>NORMAS ADICIONALES A TENER EN CUENTA</b>	Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad>	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 periodo gravable a los trabajadores <en situación de discapacidad>, mientras esta subsista.
	Ley 1822 de 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Licencia de maternidad: Se amplía a 18 semanas
	Resolución 2198 de 2019	Por la cual se modifica la clasificación y los niveles de los programas de formación, su denominación y su duración, las modalidades de formación y otras condiciones especiales relacionadas con el acceso a la Formación Profesional Integral, deroga la Resolución 1444 de 2018 y modifica el artículo 2o de la Resolución 2130 de 2013.	*CLASIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL. *CLASIFICACIÓN Y NIVELES DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN. * DURACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN (etapas lectiva y productiva -créditos y horas-. * MODALIDADES DE FORMACIÓN * ACCESO A LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN (mínimo doce (12) meses de la obtención del título o certificado para los programas de formación laboral y tecnológica)





     
@SENAcomunica  
[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)