



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

### Contenido:

1. ¿Qué normas regulan la contratación de aprendices?
2. ¿Qué es el contrato de aprendizaje?
3. ¿Qué prácticas no constituyen contrato de aprendizaje?
4. ¿Quién regula la cuota de aprendices?
5. ¿Qué empresas están obligadas a contratar aprendices?
6. ¿Cuáles son las alternativas para cumplir con la cuota de aprendices?
7. ¿Cómo busco o solicito los aprendices del **SENA**?
8. ¿Qué procedimiento debo seguir si no encuentro aprendices disponibles en el **SENA**?
9. ¿Qué beneficios tengo como empresario si patrocino aprendices discapacitados?
10. ¿Qué procedimiento debo seguir para reportar al **SENA** los contratos de aprendizaje para el cumplimiento de la cuota regulada?
11. ¿Cómo se contabilizan los contratos de aprendizaje de aprendices con discapacidad?
12. ¿Qué empresas se encuentran exoneradas de contratar aprendices?
13. ¿Sobre qué base se determina la cuota mínima de aprendices?
14. ¿Qué se entiende por trabajador para efectos de la regulación de la cuota de aprendices?
15. ¿Qué ocurre cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos?
16. ¿Qué debe hacer la empresa patrocinadora cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices?
17. ¿Qué deberes tiene la empresa cuando patrocina un aprendiz en la etapa lectiva?
18. ¿Qué deberes tiene la empresa cuando patrocina un aprendiz en la etapa práctica?
19. ¿Qué deberes tiene la empresa cuando el aprendiz patrocinado es estudiante universitario?
20. ¿Qué horario debe cumplir el aprendiz en la empresa?
21. ¿Qué periodos debe patrocinar la empresa a un Aprendiz del **SENA**?
22. ¿Qué otra opción tiene la empresa patrocinadora en caso tal que no quiera contratar aprendices?

GC-F-005 V. 01





## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

23. ¿Cómo opera la monetización total y parcial de la cuota de aprendices?
24. ¿En caso de que le empleador opte por la monetización que debe hacer?
25. ¿Dónde puede el empresario cancelar el valor de la monetización?
26. ¿Qué debe hacer el empleador si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices?  
  
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.
27. ¿Cuándo se entiende que hay incumplimiento de la empresa patrocinadora?
28. ¿Qué ocurre si la empresa patrocinadora incumple con la cuota de aprendizaje o con la monetización?
29. ¿Cuándo podrá suspenderse temporalmente el contrato de aprendizaje?
30. ¿Cuándo el contrato de aprendizaje se suspenda a qué está obligada la empresa patrocinadora?
31. ¿Qué debe hacer un aprendiz que realiza la etapa productiva y no realiza actividades propias de su formación?
32. ¿Cómo se determina la cuota de aprendices?
33. ¿Qué se establece en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.6.3.11 de aprendices voluntarios?
34. Generalidades
35. Clasificación Nacional de Ocupaciones
36. Minuta del Contrato de Aprendizaje.





## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

### 1. ¿Qué normas regulan la contratación de aprendices?

Entre las normas que regulan la contratación de aprendices encontramos:

- Ley 789 de 2002
- Decreto 1072 de 2015 donde se compilo los siguientes decretos:
  - Decreto 933 de 2.003.
  - Decreto 2585 de 2.003.
  - Decreto 3769 de 2.004.
  - Decreto 620 de 2.005.
  - Decreto 4642 de 2.005.
  - Decreto 4690 de 2.005.
  - Decreto 451 de 2.008.
  - Decreto 1779 de 2.009.
  - Decreto 2978 de 2.013.
- Acuerdo 0015 de 2.003
- Acuerdo 0023 de 2.005
- Acuerdo 0009 de 2.005
- Acuerdo 0008 de 2.008
- Acuerdo 0011 de 2.008
- Acuerdo 0004 de 2.012
- Acuerdo 0004 de 2.014
- Directriz Jurídica 0026 de 2.006
- Circular 0132 de 2.009
- Circular 0145 de 2.013
- Circular 0168 de 2.015

### 2. ¿Qué es el contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

### 3. ¿Qué prácticas no constituyen contrato de aprendizaje?

No constituye contrato de aprendizaje:

- Actividades por convenios en calidad de pasantías como requisito para título.
- Prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio (salud) Servicio social obligatorio en 10 y 11 de lectiva secundaria.
- Prácticas en el marco de proyectos de protección social adelantados por el Estado.

GC-F-005 V. 01



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

### 4. ¿Quién regula la cuota de aprendices?

La cuota mínima de aprendices deberá ser regulada por la Regional del **SENA** del domicilio principal de la empresa, sin embargo la empresa patrocinadora podrá ubicar a los aprendices que hacen parte de su cumplimiento de cuota en cualquier sucursal que tenga la empresa, y cualquier cantidad de aprendices por sucursal según la cuota.

### 5. ¿Qué empresas están obligadas a contratar aprendices?

Se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción; así como las Empresas Industriales y Comerciales del Estado que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15). Las empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del **SENA**.

### 6. ¿Cuáles son las alternativas para cumplir con la cuota de aprendices?

La empresa patrocinadora podrá cubrir su cuota de aprendices con los siguientes estudiantes:

- Aprendices **SENA**.
- Aprendices de la media técnica (Grados 10 y 11)
- Aprendices de instituciones de formación para el Trabajo y desarrollo humano que tengan certificación de calidad vigente.
- Aprendices técnicos y tecnólogos de instituciones de educación superior profesional
- Aprendices universitarios.
- Empresas formadoras.

### 7. ¿Cómo busco o solicito los aprendices del SENA?

Para facilitar el cumplimiento de la cuota de aprendizaje, el **SENA** dispone de una herramienta virtual dirigida a los empresarios, que les permite buscar los aprendices que requiere, ingresando a la página web <http://caprendizaje.SENA.edu.co> o en el banner [www.sena.edu.co/link\\_Empresarios](http://www.sena.edu.co/link_Empresarios).

A través de esta herramienta todos los empresarios obligados a cumplir con cuota de aprendices deberán buscar, citar, entrevistar, contratar y registrar los contratos de aprendizaje para el cumplimiento de su cuota regulada.

El Acuerdo 011 de 2.008 estableció que:

*“Una vez en firme el acto administrativo que determine o modifique la cuota de aprendices, el empleador obligado deberá suscribir los correspondientes contratos dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes, en caso de que hubiere optado por cumplir la cuota contratando aprendices”*

*“El mismo plazo tiene el empleador obligado para reemplazar un aprendiz que haya terminado el contrato; en este caso los veinte (20) días hábiles se contarán a partir de la*

GC-F-005 V. 01



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

*fecha de terminación del respectivo contrato”.*

### **8. ¿Qué procedimiento debo seguir si no encuentro aprendices disponibles en el SENA?**

En la eventualidad que la empresa patrocinadora no encuentre aprendices disponibles en el aplicativo del **SENA**, deberá optar por cualquiera de las modalidades ya establecidas en el numeral sexto (6) de este instructivo, para dar cumplimiento a la cuota de aprendices.

### **9. ¿Qué beneficios tengo como empresario si patrocino aprendices discapacitados?**

Las empresas que opten por patrocinar aprendices con una discapacidad superior al veinticinco por ciento (25%), por cada contrato de aprendizaje que suscriba y ejecute, se reducirá en otro aprendiz la cuota de aprendizaje asignada al empleador, hasta alcanzar una disminución máxima en la cuota de aprendices del cincuenta por ciento (50%).

### **10. ¿Qué procedimiento debo seguir para reportar al SENA los contratos de aprendizaje para el cumplimiento de la cuota regulada?**

De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 11 de Noviembre de 2.008, todas las empresas obligadas a contratar aprendices deberán reportar los contratos de aprendizaje **SENA** y los establecidos con otras Instituciones de Formación en el SISTEMA GESTION VIRTUAL DE APRENDICES, el cual podrá encontrar ingresando por internet a: <http://caprendizaje.sena.edu.co>; el procedimiento de dicho registro lo podrá encontrar en el instructivo anexo de esa página.

### **11. ¿Cómo se contabilizan los contratos de aprendizaje de aprendices con discapacidad?**

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

### **12. ¿Qué empresas se encuentran exoneradas de contratar aprendices?**

- Las empresas que ocupen un número menor a quince (15) trabajadores.
- Las entidades públicas distintas de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal.
- 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.
- Las empresas dedicadas a la industria de la construcción.
- Las cooperativas de trabajo donde el número de trabajadores sin incluir a los socios sea inferior a quince (15) trabajadores.
- 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

GC-F -005 V. 01





## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

celebración de contratos de aporte.

### 13. ¿Sobre qué base se determina la cuota mínima de aprendices?

La Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - **SENA**, del domicilio principal de la empresa determinará la cuota mínima de aprendices teniendo en cuenta el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones según listado publicado por el **SENA** el 19 de Julio de 2005 mediante el Acuerdo No 00009 y el cual podrá encontrar en la página web del **SENA** ([www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)) que tiene como base la Clasificación Nacional de Ocupaciones y a la fecha está organizado en 5106 oficios

La determinación de la cuota mínima de aprendices será así:

- Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior.
- Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores estarán obligadas a contratar un (1) aprendiz.

### 14. ¿Qué se entiende por trabajador para efectos de la regulación de la cuota de aprendices?

Para efectos de la regulación de cuota de aprendices, se debe entender como trabajador toda personal natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia y subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago de salario.

### 15. ¿Qué ocurre cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos?

La cuota deberá ser regulada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – **SENA**, donde la empresa tenga su domicilio principal y la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquella, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley.

### 16. ¿Qué debe hacer la empresa patrocinadora cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices?

La empresa patrocinadora deberá reportar dichos cambios en los meses de julio y diciembre anexando el reporte de su planta de personal correspondiente al último semestre esto es en el mes de Julio la información correspondiente de enero a junio y en Diciembre la información de los meses de julio a diciembre, a fin de que el **SENA** proceda a fijar la cuota de aprendices a la cual estaría obligada a contratar con base al promedio de trabajadores de dicho semestre.

### 17. ¿Qué deberes tiene la empresa cuando patrocina un aprendiz en la etapa lectiva?

El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud sobre la base de un salario

GC-F -005 V. 01



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

mínimo legal mensual vigente. El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos.

### 18. ¿Qué deberes tiene la empresa cuando patrocina un aprendiz en la etapa práctica?

El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase práctica el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, además deberá ser afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora. El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos.

Adicionalmente, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.3.33 establece que cuando la tasa de desempleo promedio del año inmediatamente anterior baje a un sólo dígito el empresario cancelará el cien por ciento (100%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) al aprendiz como apoyo de sostenimiento.

### 19. ¿Qué deberes tiene la empresa cuando el aprendiz patrocinado es estudiante universitario?

Sí el aprendiz es estudiante universitario, la empresa patrocinadora deberá cancelar al aprendiz un el apoyo de sostenimiento mensual que no podrá ser inferior al cien por ciento (100%) del SMMLV. y deberá cubrirlo por el Sistema de Seguridad Social en Salud y afiliarlo al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, que cubre la empresa patrocinadora. El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos.

### 20. ¿Qué horario debe cumplir el aprendiz en la empresa?

- En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz.
- En el periodo de tiempo en que el aprendiz alumno recibe formación integral en las aulas no se desplazará a las instalaciones de las empresas, salvo que esté contemplado en el programa de formación la alternación de las etapas.

### 21. ¿Qué periodos debe patrocinar la empresa a un Aprendiz del SENA?

La empresa patrocinadora está obligada a contratar al aprendiz **SENA** durante su etapa lectiva y productiva. Acuerdo 15 de 2.003.

### 22. ¿Qué otra opción tiene la empresa patrocinadora en caso tal que no quiera contratar aprendices?

En caso tal que la empresa patrocinadora no quiera contratar aprendices podrá monetizar

GC-F-005 V. 01



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECIENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

parcial o totalmente la cuota de aprendices (convertir en pesos la cuota de aprendices).

### 23. ¿Cómo opera la monetización total y parcial de la cuota de aprendices?

Monetización total: Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje podrán en su defecto cancelar al **SENA** una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, por un salario mínimo legal vigente, siempre que este no supere un Salario mínimo legal vigente por cada aprendiz.

Monetización Parcial: 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. Y para este caso el valor a cancelar es el resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, el resultado tendrá que dividirse por el número de aprendices que le fue regulado en el acto administrativo y luego multiplicarlo por el número de aprendices a monetizar parcialmente. En este caso el valor a cancelar por cada aprendiz tampoco podrá superar un Salario Mínimo Legal Vigente.

Para encontrar información adicional sobre cómo liquidar la monetización y encontrar ejemplos claros puede consultar la circular 0168 de 2015.

### 24. ¿En caso de que le empleador opte por la monetización que debe hacer?

- 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. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días del siguiente mes sin que genere intereses moratorios o en los siguientes días calendario del mismo mes con intereses moratorios los cuales se deben liquidar a la tasa máxima entregada por la Superfinanciera. El mes inmediatamente siguiente ya no se podrá cancelar monetización si no que generará un estado de cuenta. • 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.

### 25. ¿Dónde puede el empresario cancelar el valor de la monetización?

El empresario podrá cancelar el valor de la monetización ingresando por la página del **SENA** [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) en el link Atención al Ciudadano; Pagos en Línea (PSE) donde podrá utilizar el Sistema de Transferencia Electrónica o la impresión del cupón para realizar el pago por ventanilla.

En el caso que el empresario seleccione la opción del cupón, éste pago lo podrá realizar en los bancos allí establecidos.

GC-F -005 V. 01





## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Para la liquidación de la monetización consultar la Circular No 168 de 2.015.

### **26. ¿Qué debe hacer el empleador si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices?**

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.

### **27. ¿Cuándo se entiende que hay incumplimiento de la empresa patrocinadora?**

- Se presenta incumplimiento por parte del empleador por las siguientes causales:
- El incumplimiento y/o imprecisión en la información reportada al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en relación con el número de trabajadores vinculado a la empresa.
- El incumplimiento a la contratación del número mínimo obligatorio de aprendices o el pago de la monetización cuando el empleador opte por esta alternativa.
- Cuando transcurrido veinte (20) días hábiles contados a partir de la ejecutoria del acto administrativo por el cual se regula la cuota de aprendices, el empleador no vincula la cuota obligatoria o no efectúa la monetización.
- Cuando no le permitan al aprendiz realizar las prácticas en la actividad objeto de la regulación de aprendizaje.
- El no pago del valor del apoyo de sostenimiento.
- La mora en el pago del valor del apoyo de sostenimiento.
- El no pago oportuno de los aportes a la seguridad social en salud y riesgos profesionales del aprendiz.
- Cuando transcurridos veinte (20) días hábiles desde la fecha de terminación del contrato de aprendizaje, el empresario no contrate el nuevo aprendiz o haya optado por la monetización.

### **28. ¿Qué ocurre si la empresa patrocinadora incumple con la cuota de aprendizaje o con la monetización?**

Cuando transcurrido veinte (20) días hábiles a partir de la ejecutoria de la Resolución por la cual se fijan los aprendices o de la terminación de uno de sus contratos de aprendizaje y el empleador no ha contratado y vinculado los aprendices o no ha efectuado el respectivo pago de haberse optado por la monetización, se le impondrá una multa correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente por cada aprendices dejado de contratar.

En caso de que el empleador haya optado por la monetización total o parcial de la cuota de aprendices, y haya incumplido dentro del término señalado, dará lugar al pago de intereses moratorios diarios, conforme la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente.

La cancelación de la multa no exime al patrocinador del pago del valor equivalente a la monetización por cada una de las cuotas dejadas de cumplir.

### **29. ¿Cuándo podrá suspenderse temporalmente el contrato de aprendizaje?**

GC-F -005 V. 01



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECÜENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje podrá suspenderse temporalmente en los siguientes casos: (Acuerdo 15/2003)

- Licencia de maternidad.
- Incapacidades debidamente certificadas.
- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

### **30. ¿Cuándo el contrato de aprendizaje se suspenda a qué está obligada la empresa patrocinadora?**

Cuando se dé la suspensión del contrato de aprendizaje por las causales antes enunciadas el empleador deberá continuar cancelando solamente los respectivos aportes a la Entidad Promotora de Salud.

### **31. ¿Qué debe hacer un aprendiz que realiza la etapa productiva y no realiza actividades propias de su formación?**

- Informar al Coordinador académico de su Centro de Formación, quien enviará al Instructor que visita las empresas de los aprendices que se encuentran en su etapa productiva.
- Informar al Coordinador de Relaciones Corporativas de su Regional, quien enviará un Gestor Empresarial a la Empresa.
- Ingresar a la sección de quejas y reclamos de la página web: [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co), describir allí la situación que se presenta, nombre de la empresa, ciudad, nombres y apellidos del aprendiz, tipo de formación y el nombre del Centro de Formación.
- Informar a las Trabajadoras Sociales de los Centros de Formación.

### **32. ¿Cómo se determina la cuota de aprendices?**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, para las empresas obligadas a la contratación de aprendices, la cuota de aprendizaje se calcula sobre el número de trabajadores vinculados a la empresa y cuyos oficios de encuentren contemplados en el listado de oficios y ocupaciones expedido por el **SENA** mediante Acuerdo 0009 de 2005. Adicionalmente, el mencionado decreto señala que para este cálculo, se debe tener en cuenta el número de horas semanales que laboran los trabajadores en la empresa.

Para tales efectos consulte en la parte de abajo el listado de oficios y ocupaciones con sus respectivos códigos en el listado encontrará cada uno de los oficios u ocupaciones aprobados por el Consejo Directivo Nacional del **SENA** para la regulación de cuota y su respectivo código.

En este sentido, el cálculo para obtener la cuota de aprendices para su empresa, se puede hacer de acuerdo con el siguiente ejemplo:





## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Código del oficio	Número de trabajadores	Jornada laboral semanal por código y trabajadores	Jornada laboral semanal total
2211	60	48	2880
2211	5	24	120
5113	29	40	1160
3112	3	10	30
<b>Total</b>	<b>97</b>		<b>4190</b>

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**.

Es posible que el nombre con el que usted denomina el cargo en su empresa no lo encuentre en el listado de oficios y ocupaciones en esa misma denominación. En ese caso, debe efectuar un análisis de las labores que el trabajador desempeña, para que lo asimile u homologue a un cargo que se identifique con el oficio del listado de oficios y ocupaciones. También puede informar al **SENA**, si sus empleados requieren formación para mejorar su desempeño.

Número de trabajadores: Registre el número de trabajadores contratados para cada oficio.

Jornada laboral semanal por código y trabajadores: Indique la jornada laboral semanal que corresponda al número de trabajadores relacionados por código. Si en su empresa existen trabajadores con el mismo oficio pero con jornadas laborales diferentes, relaciónelos de manera independiente.

Jornada laboral semanal total: Multiplique el número de trabajadores por la jornada laboral semanal por código y trabajadores.

Realice la sumatoria de las jornadas (horas) laborales semanales y divídalas entre 48, de este modo se obtendrá el número de trabajadores base para calcular la cuota de aprendizaje, así:

Total jornada laboral semanal 4190 horas 48 horas = 87,2916 número de trabajadores a tener en cuenta para el cálculo (incluyendo los decimales).

El resultado, con todos los decimales, se divide entre 20, de modo que:

- 87,2916 trabajadores 20 = 4,36, que redondeando obtiene cuatro (4) cuotas de aprendices.

Es decir, que como el resultado es inferior a 4,5, a su empresa le corresponderían, de acuerdo con el ejemplo, 4 aprendices, como cuota regulada de aprendizaje.

Por otra parte, es necesario que usted remita en el siguiente formato, la planta de personal

GC-F-005 V. 01



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECUENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

que no tuvo en cuenta en el análisis anterior. Quiere decir que si al analizar el listado de oficios y ocupaciones, usted encuentra que tiene en su empresa oficios y ocupaciones que no están relacionados en él, debe listarlos aquí:

Nombre cargo	del	Nº de trabajadores	Jornada laboral semanal
Mensajero		2	48
Vigilante		3	48
Conductor		1	48
Aseadores		4	48

Esta información debe estar certificada por el Representante Legal y su Revisor Fiscal o Contador, adjuntando el Certificado de Cámara de Comercio no mayor a sesenta (60) días, la cual debe ser remitida a la Regional del **SENA** donde tiene el domicilio principal de su empresa.

Adicionalmente el Decreto 1075 de 2015 con el artículo 2.2.6.3.12, estableció que:

*“Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2003, en las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal”.*

### 33. ¿Qué se establece en el Decreto 1075 de 2015 artículo 2.2.6.3.11 de Aprendices Voluntarios?

El Decreto 1075 de 2015 artículo 2.2.6.3.11 establece que las empresas podrán patrocinar aprendices voluntariamente de acuerdo al número de trabajadores que tengan en su planta de personal de acuerdo a los siguientes rangos:

- Entre 1 y 14 empleados, hasta el 50% del total de la planta. Ejemplo. si una empresa tiene diez empleados, vinculará máximo 5 aprendices.
- Rango entre 15 y 50 empleados, podrán vincular hasta por el 40% de su planta.
- Entre 51 y 200 empleados, podrán incorporar aprendices hasta por el 30% de su planta.
- Más de 200 empleados. Éstas podrán incorporar aprendices hasta por el 20% del total de trabajadores.

La solicitud de estos aprendices voluntarios las empresas la deben realizar a través de la página web <http://caprendizaje.sena.edu.co>; ingresando por el link empresas o por la página web [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) link Empresarios.

### 34. Generalidades

- La empresa cuenta con un plazo de veinte (20) días hábiles para remplazar el aprendiz.

GC-F-005 V. 01



## INSTRUCTIVO PREGUNTAS Y RESPUESTAS MÁS FRECIENTES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

- El **SENA** está obligado a vigilar y a controlar el cumplimiento de su cuota; y las empresas patrocinadoras a tener actualizado el registro de aprendices. (La empresa debe establecer comunicación virtual con el **SENA** por medio del SISTEMA GESTION VIRTUAL DE APRENDICES para mantener al día su estado de cumplimiento de aprendices.
- El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices, según cuota regulada.

### 35. Clasificación Nacional de Ocupaciones

### 36. Minuta del Contrato de Aprendizaje.

