

## **ABECE CONTRATOS DE APRENDIZAJE**

### **¿Qué es un 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.

El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, es una figura especial dentro del derecho laboral caracterizada con una regulación especial, por ende, al aprendiz no le asisten los derechos y deberes comunes a los trabajadores, por cuanto no hay vínculo o relación laboral con la empresa patrocinadora.

### **¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato de aprendizaje?**

- a.** Facilitar la formación de los estudiantes en la fase práctica como lectiva de sus conocimientos técnicos, tecnológicos o científicos.
- b.** Si bien existe subordinación, ésta está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c.** La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d.** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, nunca constituye salario.

### **¿Cuáles son las etapas del contrato de aprendizaje?**

El contrato de aprendizaje consta de dos etapas:

- a.** La etapa lectiva en la cual el aprendiz desarrolla su formación teórica en una entidad autorizada.
- b.** La etapa práctica la cual la desarrollada en una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa.

La distribución y alternancia de las etapas lectiva y práctica dependerá del pensum académico de cada programa de formación profesional; cuando en el programa académico se determina que el alumno cumple al mismo tiempo con el desarrollo de su carrera profesional, vale decir la fase lectiva, y con las actividades en la empresa, esto es la fase productiva.

### **¿Qué es el apoyo de sostenimiento?**

El apoyo de sostenimiento es el apoyo económico que recibe el aprendiz, durante la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente.

Y del 75% de un salario mínimo mensual legal vigente durante la fase práctica, pero si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, no podrá ser inferior a 1 SMMLV, pero sí según el DANE, la tasa de desempleo es inferior al 10% el apoyo de sostenimiento durante la fase práctica no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo.

### **¿Deben estar los aprendices afiliados a todo el Sistema General de Seguridad Social?**

Si, como los contratos de aprendizaje comportan dos etapas, la lectiva y la práctica, en la lectiva los aprendices deberán estar afiliados a salud, pero no ARL ni a pensiones y durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado a Salud y a la ARL que cubre la empresa, pero no pensiones.

### **¿Cuál es la duración del contrato de aprendizaje?**

El contrato de aprendizaje puede tener una duración máxima de dos años y debe comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva. Salvo en los siguientes casos, en los cuales se circunscribe al otorgamiento de formación práctica empresarial:

**1. PRÁCTICA DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS:** En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje debe ser por el mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas empresariales, sin que llegue a superar el término máximo de **2 años**.

**2. ESTUDIANTES TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS:** La relación máxima de la relación de aprendizaje es de un (1) año.

### **¿Cuándo se puede usar la figura del contrato de aprendizaje?**

- 1.** En oficios semi-calificados, es decir la capacitación teórica y práctica que se oriente a educar personas para oficios en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas. Por ejemplo. Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.
- 2.** En la formación del aprendiz alumno, matriculado en los cursos dictados por el SENA.
- 3.** La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado.
- 4.** En aquellos casos en que los empresarios prestan servicios de capacitación y formación; y que deben contar con la debida autorización del SENA.
- 5.** Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica,

circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

**6.** Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

### **¿Qué NO son contratos de aprendizaje?**

**1.** Las pasantías, que son convenios suscritos entre la empresa y la institución de educación superior, y que uno de sus objetivos es que el estudiante adquiera elementos propios que le permitan realizar un trabajo escrito especializado y/o que la pasantía sea un requisito para lograr su grado.

**2.** Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.

**3.** Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los 2 últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado. (Alfabetización).

**4.** Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos 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

### **¿Qué formalidades debe contener el contrato de aprendizaje?**

El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y ese escrito debe contener:

**a.** La razón social de la empresa patrocinador, (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

**b.** Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

**c.** Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

**d.** Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.

**e.** Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

**f.** Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.

**g.** Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

**h.** Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

**i.** La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.

**j.** Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.

**k.** Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

**l.** Fecha de suscripción del contrato m) Firmas de las partes.

### **¿Cuándo se suspende el contrato de aprendizaje?**

1. Licencia de maternidad certificada por la E.P.S.
2. Incapacidades debidamente certificadas por el Sistema de Seguridad Social en Salud, al cual esté afiliado el aprendiz.
3. Caso fortuito o fuerza mayor.
4. Vacaciones por parte del Empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre en la etapa productiva.

Se suspende el contrato, pero los aportes a la seguridad social por parte de la empresa patrocinadora deben continuar.

### **¿Cuándo se termina el contrato de aprendizaje?**

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.
2. Por el vencimiento del término de duración del Contrato.
3. La cancelación de la matrícula por parte de la entidad de formación de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos.
4. El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas por el aprendiz en la empresa y estas no se corrijan en un plazo razonable, si esta decisión la toma la Empresa, deberá obtener previo concepto favorable de la entidad de formación.
5. El incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

### **¿Qué es la cuota de aprendices?**

Es el número de aprendices que, por ley, deben contratar las personas naturales y jurídicas en Colombia para contribuir a la formación integral, metódica y completa de los estudiantes.

### **¿Cuánto es el valor de la cuota de aprendizaje?**

El empresario está obligado a tener un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de veinte.

### **¿Con cuánto tiempo cuenta la empresa patrocinadora para reemplazar al aprendiz?**

El empleador cuenta con un mes para reemplazar el aprendiz.

### **¿Quiénes no están obligados a vincular aprendices?**

1. Las empresas que ocupen un número menor a 15 trabajadores.
2. 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.

3. Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de Acuerdo de Reestructuración y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.
4. Las empresas dedicadas a la industria de la construcción. (Art. 6 del Decreto 2375 de 1974).
5. Las empresas de servicios temporales pueden recurrir a la figura de acuerdo al nivel de empleados que se encuentren en planta.
6. Las Cooperativas de Trabajo Asociado no pueden celebrar contratos de aprendizaje.
7. Hogares Infantiles del ICBF.

**¿Cuáles son los beneficios de la vinculación por contratos de aprendizaje en personas discapacitadas?**

Existen 2 clases de beneficios para los empleadores que vinculen a persona con limitaciones físicas superiores al 25%, la primera, de orden tributario y la segunda, referente al cumplimiento de la cuota de aprendices en la medida que, cuando un empleador contrata aprendices con discapacidad certificada no inferior al 25%, la cuota de aprendices se disminuirá en un 50%.