

**EL CONTRATO DE APRENDIZAJE SENA: SU SITUACIÓN FRENTE A LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

JULIAN MAURICIO MURCIA PRIETO  
VICTOR GIOVANNY VILLAMIL ABRIL

**UNIVERSIDAD LA GRANCOLOMBIA  
FACULTAD DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO  
BOGOTA D.C.  
2018**

**EL CONTRATO DE APRENDIZAJE SENA: SU SITUACIÓN FRENTE A LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

JULIAN MAURICIO MURCIA PRIETO  
VICTOR GIOVANNY VILLAMIL ABRIL

Trabajo de grado de Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social

EMILCE GARZÓN PEÑA

Asesora

**UNIVERSIDAD LA GRANCOLOMBIA  
FACULTAD DE POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO  
BOGOTA D.C.  
2018**

Nota de aceptación

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Bogotá, \_\_\_\_ junio de 2018

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este proyecto a Dios, a nuestras familias y docentes, ellos siempre nos han brindado un constante apoyo forjando en nuestro pensamiento una visión crítica en la percepción de las diferentes problemáticas sociales, nuestros padres nos han otorgado un sustento y un apoyo espiritual que nos han permitido forjar un carácter en torno a la justicia y la equidad social, gracias a ellos hemos podido seguir persiguiendo nuestros sueños con la convicción de ser mejores profesionales para construir una sociedad mejor.

## **AGRADECIMIENTOS**

Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto. Por esto agradecemos a nuestra directora de trabajo, la doctora Emilce Rodríguez, a mis compañeros, y a quienes a lo largo de este tiempo han puesto a prueba sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este reto la construcción del documento “EL CONTRATO DE APRENDIZAJE SENA VULNERA LAS GARANTÍAS LABORALES EN MATERIA PENSIONAL.” a nuestros padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado la formación académica y siempre han creído en todo. A nuestros profesores quienes a lo largo de estas jornadas de estudio han procurado por transmitir sus conocimientos. Gracias a cada una de las familias nucleares por su apoyo incondicional en el tiempo en el cual se desarrolló esta especialización y finalmente un eterno agradecimiento a la institución universitaria que nos dio la oportunidad de contribuir con el presente proyecto de investigación y así poder generar un cambio legislativo que prevea la igualdad de los estudiantes con contrato de aprendizaje Sena.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO 1. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	13
1.1. Caracterización Internacional	18
1.1.1. Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo	20
1.1.1.1. Recomendación R 117 sobre la formación profesional	21
1.1.2.1. Convenios	24
1.1.2. Normativa internacional	26
1.2. Normativa Nacional	30
1.2.1. Jurisprudencia y articulado constitucional	35
CAPITULO 2. AJUSTE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE A PARTIR DE LA LEY 789 DE 2002	35
2.1. Presentación de la norma	35
2.2. Situación Actual	37
2.2.1. subordinación laboral del contrato de aprendizaje SENA	38
CAPITULO 3. EL ESTUDIANTE SENA Y SUS GARANTÍAS PENSIONALES	39
3.1 seguridad social para el estudiante SENA	43
3.2. pago de salud y riesgos laborales del estudiante SENA	44
3.3. la situación pensional del estudiante SENA	45
3.4. propuesta de garantía pensional para el estudiante SENA	45
CONCLUSIONES	47
Bibliografía	51

## Lista de Tablas

Tabla 1. Presentación de la Recomendación R 117.....	21
Tabla 2. Presentación del convenio C111 de la OIT .....	24
Tabla 3. Normatividad mundial sobre contrato de aprendizaje.....	26
Tabla 4. Normativa Nacional sobre Contrato de Aprendizaje.....	32

## RESUMEN

Este trabajo presenta una valoración del contrato de aprendizaje que está regulado en la actualidad por la Ley 789 de 2002, en relación al vínculo surgido entre aprendices y empleadores donde se evidencia que se generan serie de contraprestaciones en el sistema de Seguridad Social, pero se omite de manera sistemática el subsistema correspondiente afiliación y pago a pensiones. El análisis muestra (i) como se conceptualiza el Contrato de Aprendizaje y su relación con el riesgo sobreviniente a la vejez, (ii) el origen del marco normativo que se ha desarrollado históricamente en Colombia hasta llegar a la Ley 789 de 2002 y (iii) el estudio del actor principal frente a la situación de seguridad social que enfrentan en la actualidad, donde se sustrae de los principios que regulan el derecho del trabajo y la Constitución Política, para establecer si existe alguna vulneración con la omisión en el pago a pensiones.

**Palabras Clave;** Riesgos asegurables del trabajador, naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, sistema de seguridad social en pensiones.

## INTRODUCCIÓN

En Colombia el Sistema de seguridad social en pensiones tiene por objeto garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y muerte, mediante el reconocimiento de prestaciones económicas de carácter vitalicio, para ello desarrolla un esquema, el cual prevé que con el ingreso a la vida laboral de la población más joven se contribuiría en el recaudo de la afiliación de aportes pensionales, y así se podrían cancelar las pensiones de los que se encuentran vinculados y que han cumplido con los requisitos de edad y tiempo contemplados en la ley para acceder a la prestación económica. Pero en la actualidad el desarrollo normativo que se ha dado a las contribuciones no permite la viabilidad financiera del sistema.

En la actualidad existen varios fenómenos sociales que afectan de manera directa al sistema general de pensiones, dentro de los cuales se destaca como factor principal la alta tasa de desempleo en la población joven, según estadísticas del DANE en el primer trimestre de 2018 el porcentaje de población joven en edad de trabajar entre los 14 a 28 años económicamente inactiva, fue del 43,0%, lo que representa un alto porcentaje de la población que no se encuentra cotizando al sistema de seguridad social en pensiones (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2018), de otra parte la informalidad y la cultura de la omisión en el pago de los aportes, ocasiona un detrimento presupuestal significativo, por lo anterior queremos exponer un beneficio en el sistema pensional Colombiano que se generaría cuando se incluyera el pago a pensión de los estudiantes Sena, para lo cual desarrollaremos una línea de investigación descriptiva con fundamentos normativos y dogmáticos basándose en los conceptos y la naturaleza jurídica del sistema general de seguridad social, con el propósito de determinar si

¿Se vulnera las garantías en seguridad social contempladas en la Constitución Política con la omisión en el pago de aportes a pensión, en el contrato de aprendizaje Sena?

Lo cierto es que hemos querido abordar el tema desde el campo de estudio del derecho laboral, los derechos humanos y el derecho comparado, con el propósito de describir y dar a conocer las incidencias directas que se están generando en el mundo del trabajo en Colombia, en consecuencia ilustraremos la figura del contrato de trabajo Sena, identificando los elementos esenciales que lo componen y lo diferencian del contrato de trabajo, determinando su carácter de equilibrio para regular una vinculación especial, interpretaremos los deberes que surgen del vínculo contractual del aprendiz Sena en formación así como el factor de la subordinación jurídica, con el fin de distinguir si el aprendiz otorga autonomía de la voluntad.

Estructuraremos el tema con base en el desarrollo del deber permanente de Estado y los particulares, los cuales ha adoptado una serie de medidas que permiten la creación de instituciones que ofrecen programas de formación complementaria y titulada, analizaremos la norma en la actualidad, desarrollando la línea normativa en el tiempo que ha regulado ley 789 del 27 de diciembre de 2002, con el propósito de determinar si han existido avances o retrocesos en las garantías de los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje.

Podemos entonces evidenciar que una formación técnica, auspiciada por una empresa patrocinadora es natural que va a estar marcada por la educación empírica y metódica de la labor inculcada, por lo que se determinara sobre el contexto de los derechos humanos y garantías de los trabajadores, examinando la importancia del contrato de aprendizaje, y cuál sería el impacto con la incorporación al sistema general de seguridad social en pensiones, estableceremos si dicha medida pudiese generar un impacto importante que contribuya con la viabilidad presupuestal del régimen pensional y su efecto, toda vez que se aborda un segmento de la población más joven, con lo que se pudiese generar una cultura de pago en la población.

Actualmente se ha generado una reluctancia en la población que ha desembocado en el fenómeno de omisión en el pago de los aportes a seguridad social en pensiones, por lo que la conciencia colectiva de la sociedad ha desarrollado una renuencia para efectuar contribuciones parafiscales, en cierta medida la permisividad del Estado, en la medida que no establece una sanción social efectiva que permita que las contribuciones de los trabajadores tengan ese orden

público que le otorga el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia que indica textualmente:

*“La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social”*

es así que partiendo de la relación específica en el marco normativo que regula el contrato de aprendizaje, podríamos indicar que por su naturaleza se estaría vulnerando los principios constitucionales de los estudiantes Sena adicional se estaría generando una cultura de no pago, donde la sociedad común ve limitada la posibilidad en el acceso a una pensión, hecho que genera una incertidumbre jurídica y una problemática social a futuro como se presenta en la actualidad con los adultos mayores que carecen de recursos para su sostenimiento en la edad adulta, por cuanto no tienen acceso a la prestación económica.

Debe investigarse para hacer un llamado a la responsabilidad social, que se espera, debe prevalecer en los agentes que componen el mercado laboral tales como empleadores, empresarios, asesores de empresas y trabajadores una cultura de contribución a los sistemas de seguridad social que nos permitan desarrollar un modelo pensional asequible a todos los ciudadanos.

Se beneficiarán con los resultados la comunidad académica, así como como en general los estudiantes con contrato de aprendizaje que se encuentren inmersas en el campo del derecho del trabajo, así como la sociedad en general toda vez que el impacto de un proyecto de ley que permitiera cancelar aportes a los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje contribuiría a la sostenibilidad del sistema general de pensiones y desarrollaría el artículo 48 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, por lo que analizaríamos si el contrato de aprendizaje Sena vulnera garantías en seguridad social al omitir el pago de los aportes en pensión.

El texto se articula en tres capítulos. El primero corresponde a una presentación del Contrato de Aprendizaje, desde su caracterización internacional y nacional. En el segundo se aborda la Ley 789 de 2002 y demás textos que lo regulan, con el fin de hacer un análisis jurídico del material normativo. El tercero retoma el estudio del actor principal (estudiante Sena) frente a la situación de seguridad social que enfrentan en la actualidad.

En cuanto al contrato de aprendizaje Sena, objeto de nuestro estudio, se evidencia una marcada influencia en el desarrollo de la empresa en Colombia, toda vez que a capacitación es un, dentro del cual se conceptualizo dentro del derecho sustantivo del trabajo como

*“una forma especial dentro del contrato laboral, el cual se basaba en una relación bilateral en la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada al mercado laboral, 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”<sup>1</sup> (Ley 789, 2002)*

Para determinar si el riesgo derivado por el paso del tiempo emplearemos el método cualitativo, toda vez que se centra sobre la dogmática, para establecer consecuencias de una problemática social en la vinculación de los aprendices a seguridad social en pensiones, por lo que adoptaremos un conocimiento ya determinado para establecer las consecuencias que han surgido en el campo del derecho de trabajo, con la influencia de la en el contrato de aprendizaje, analizaremos la promoción de esta modalidad de trabajo con el fin de evaluar los elementos que lo hacen atractivo, observando la cobertura social, a la vista de la fragmentación de la relación de trabajo hasta ahora considerada como típica y paradigma de la ocupación social.

---

<sup>1</sup> Se refiere al Artículo 30

Nos ocuparemos de identificar los elementos del contrato laboral, para realizar una comparación que nos permita dilucidar las características que encuentran en similitud con el contrato de aprendizaje ya que este se encuentra regulado por el código sustantivo del trabajo y otras normas de carácter normativo, de las cuales podemos inferir una serie de obligaciones legales que reconocen la prestación personal del servicio y la modalidad de retribución derivada la contraprestación económica, así como el pago a las diferentes prestaciones sociales.

De lo anterior se infiere que identificaríamos los elementos constitutivos de un contrato de trabajo; asociándolo a la forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, cuyas características principales son la no subordinación, la no retribución salarial, el plazo determinado, por lo que entraríamos a analizar porque a pesar de que es una actividad humana libre y consiente al servicio de otra, esta no puede tener una connotación de trabajo si bien es cierto se efectúa durante la ejecución de un contrato laboral, mediante la figura de un acuerdo de voluntades, por lo que entraríamos a sustraer todos los elementos generales que componen el contrato de trabajo en el ámbito formal, dentro de los cuales se destacaremos las afiliaciones a salud, riesgos sobrevenientes de la actividad económica desarrollada, como lo es riesgos por accidentes laborales y los riesgos por el paso del tiempo como la pensión.

## **CAPITULO 1. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

Al referirse al contrato de trabajo es fundamental hacer énfasis en su concepto y elementos con el fin de comprender las características que lo componen que están presentes independientes de su naturaleza, pues la ausencia de los elementos que componen su estructura y la finalidad que persiguen, originan la invalidez del mismo.

Para entrar a analizar los conceptos que lo componen, así como su estructura debemos verificar las condiciones en la que se encuentra desarrollándose en el ámbito empresarial y la naturaleza

y finalidad para la cual fue creado, teniendo como resultado que persigue como fin inmediato el aprendizaje de los estudiantes mediante las prácticas en el desarrollo del oficio dentro de una empresa patrocinadora la cual tiene como deber normativo establecido en la ley 798 de 2002 el determinar si está obligada a contratar una cuota de aprendices correspondiente a un determinado perfil laboral que se requiera capacitar en el oficio.

El concepto del contrato de aprendizaje dentro del Derecho Laboral se encuentra tipificado como forma especial mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica de manera personal en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora, siguiendo unas etapas reguladas en las que se destacara una parte teórica y otra práctica; esta última objeto de nuestro estudio, toda vez que en el vínculo se observa que se suministran 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 caracterizada por una reglamentación específica, que persigue la formación del aprendiz como un deber legal a cargo del aparato productivo, en la cual el estudiante dispone la autonomía de su voluntad, para enriquecer su conocimiento técnico o aprender un arte específico, 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.

Los elementos de Validez que componen el Contrato de Aprendizaje se encuentran integrados con las nociones generales de los contratos, por lo que cumple con algunos de los requisitos de los actos y declaraciones de voluntad integrados en el Código Civil en el artículo 1502 al 1526, para lo cual enunciaremos a continuación los elementos integrantes que componen la teoría jurídica del contrato de trabajo:

## **En sus elementos**

### **a. Capacidad**

No existe prohibición legal y se podrá efectuar por mayores de 14 años

*“El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado”* (Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, 2015)

## **b. Consentimiento**

Se encuentra inmersa en la libre voluntad de querer contraer la obligación de:

a) *La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia;* (Decreto 933 , 2003)

b) *La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena;* (Decreto 933 , 2003)

## **Objeto**

Persigue como objeto lícito conforme a las leyes existentes (Ley 789, 2002)

## **Causa**

Tiene una causa lícita y la razón por la cual se celebra el contrato es recibir:

*“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”* (Decreto 933 , 2003)

## **Etapas y duración:**

El contrato de aprendizaje puede tener una duración máxima de dos (02) años dentro de los cuales se generan la etapa lectiva y productiva

*a) - 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.*

*b) 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. (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2016)*

### **Remuneración:**

Al valor económico que recibe el aprendiz se le otorga el nombre de apoyo de sostenimiento, y se indica dentro del contrato que no constituye salario en forma alguna, ni podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos durante la vigencia de la relación de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, 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 (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente<sup>2</sup>. (Decreto Nacional , 2002)

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica depende de la tasa de desempleo nacional si esta fuere menor del (10%), se otorgara (100%) de un salario mínimo legal vigente. (Ley 789, 2002)

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

---

<sup>2</sup> Hace referencia al artículo 30

- a) *La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;*
- b) *La subordinación 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. ( Senado de la República de Colombia, 2002)*

### **Prácticas que 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. (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2016)*

Las características del contrato de aprendizaje, permiten diferenciarlo de contratos de tipo civil o comercial, estas son:

- a) **Voluntariedad:** así el trabajo no es impuesto, es libre de ser prestado durante la etapa práctica.
- b) **Aprendizaje:** significa que la labor no es contratada, es decir, se prestan servicios exclusividad en las actividades propias del aprendizaje
- c) **Dependencia:** Los servicios se prestan dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario, indica la norma que sin subordinación, pero se encuentra inmerso dentro de las funciones de la etapa productiva; *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. (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2016)*

- d) **Retribución:** el trabajo asalariado no se rige por el ánimo de lucro, se denomina apoyo de sostenimiento.

### 1.1. Caracterización Internacional

En la normatividad internacional se pueden encontrar diferentes postulados puesto que lo primero que se evidencia es que en muchos ordenamientos legales se ha completado el proceso por el cual el de aprendizaje ha pasado a ser plenamente reconocido como una variedad del contrato de trabajo, configurándose no solo como la oportunidad del primer empleo para toda persona, sino también la importancia que se tiene al momento de culminar su primera etapa de vida. Por consiguiente, la tendencia parece consolidada en el sentido de aplicar a ese contrato y a los participantes en la relación que genera, sin perjuicio de su especialidad, la normativa que regula las relaciones de trabajo, tales como la subordinación, la formalidad, y el salario, tanto en el plano individual como colectivo, salvo las excepciones que resulten de disposiciones expresas en algunos países.

En muchas partes del mundo se han considerado estos contratos de aprendizaje nominados como especiales, generando que en algunos países del mundo sea considerado como precursores para determinar ya de primer plano como un vínculo laboral y a que, a comparación de algunos países de América del sur, solo sea una simple formalidad, para dar por cerrado la aceptación de un título y culminación de estudios ya sean técnicos o profesionales.

Con el paso del tiempo varios países han ido modificando los términos de dicho contrato de aprendizaje cambiando conceptos sumamente importantes como el término de “salario” por el de “asignación” o “estímulo” que es la retribución del aprendiz donde regula un porcentaje del Salario Mínimo como subsidio o apoyo económico, y el de la subordinación que es la figura del mentor en la empresa quien exige resultados por la gestión realizada por el aprendiz.

Aunque las percepciones en diferentes normatividades sean a veces un poco diferentes en países de Asia, muchos consideran al aprendiz como un trabajador y la figura del contrato de

aprendiz no es más que un contrato de trabajo con todas sus cualidades generando derechos y obligaciones por ambas partes, en la mayoría de los países de sur américa la normatividad a la que se rigen es a la brasileña, pues es muy frecuente que existan dispositivos reglamentarios y que estos sean muy relevantes, que es la primera oportunidad de vinculación laboral de una persona.

El contrato de aprendizaje se debe establecer como condiciones de prestación del trabajo un modelo o contrato-tipo, que, si bien podría ser un instrumento que detalle las condiciones de la formación y del trabajo, pero también garantice al trabajador sus derechos, pues uno de los puntos más importantes, es la de las garantías prestacionales. Las obligaciones que se imponen por las leyes y decretos a los empleadores son de diferentes clases. En una apretada síntesis, pueden mencionarse las obligaciones relacionadas: con la formación de los aprendices; con el pago de las prestaciones que les son debidas a estos; con la atención y el trato que debe dispensárseles, y con los derechos resultantes de la formación y es aquí la importancia de la relación laboral y dejar a un lado la persona que no cuenta con experiencia, pues si bien los requisitos mínimos del aprendiz es tener unos estudios mínimos y ser catalogado desde el momento como un empleado con derechos y obligaciones.

Son muchos aspectos beneficiosos desde el punto de vista social que se atribuyen al contrato de aprendizaje en la actualidad, ya que tienen que ver con la mejor preparación para la vida de muchas personas, teniendo como resultado la colocación de personas que inician al ámbito laboral, teniendo presente dos contextos, el primero, la empresa y la escuela o centro de formación, Por añadidura, lo que para algunos es un factor negativo: el adiestramiento para soportar los constreñimientos de la vida en el trabajo; es entendido como un proceso de “socialización profesional” y consecuentemente calificado como francamente positivo y útil, por quienes consideran la formación a través del contrato de aprendizaje como insustituible dándole una connotación vida, trabajo y socialización es así que a continuación se presenta una serie de países que le han dado la importancia al contrato de aprendizaje:

### 1.1.1. Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo

A continuación, se referencia el Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) este convenio es relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación el cual entro en vigor el 15 junio 1960 adoptado en Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958).

Tal como se resalta en su articulado el tema principal en cual versa este texto es sobre la discriminación que se puede presentar hacia los trabajadores, por tanto, los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo, es así que, en el diccionario de la Real Academia Española se señala que discriminar viene del latín *discrimināre* y como primer concepto se plantea el de “seleccionar excluyendo” y como segundo “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.

Si ahondamos más en el tema y citando la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía” (HUMANOS, 1948).

Es así que la Organización Internacional del Trabajo hace plena diferenciación sobre la discriminación la cual no puede comprender la desigualdad de oportunidades de empleo e implícitamente hace una anotación sobre los derechos que deben ser adquiridos cuando se presenta un tipo de relación laboral y los beneficios como el pago de salud, la afiliación a riesgos profesionales y pensión que debe tener toda persona que presta sus conocimientos a beneficio de un empleador.

Dentro de las recomendaciones que presenta la Organización Internacional Del Trabajo en la recomendación R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, califican que los miembros llamados a reconocer esta sugerencia tienen la responsabilidad y cumplen un papel fundamental como interlocutores sociales para que muchas personas comiencen a promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.

#### **1.1.1.1.Recomendación R 117 y tratados sobre la formación profesional**

La recomendación que a continuación se presentara por medio de un cuadro informativo ver sobre la formación profesional o técnica que tiene una persona para adquirir sus conocimientos en la vida practica y a su vez es fuente para adquirir experiencia y quienes están obligados a un ente de control para que el trabajador no se le sean violados sus derechos.

*Tabla 1. Presentación de la Recomendación R 117*

<p style="text-align: center;"><b>OBJETO</b></p>	<p>Se proporcionan la formación profesional, que constituyo el cuarto punto del orden del día de la reunión, teniendo como fin reemplazar la Recomendación sobre la formación profesional, 1939; la Recomendación sobre el aprendizaje, 1939, y la Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950, se decidió. Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación; Como objetivo la sobre la enseñanza técnica, una persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o</p>
--	---

	<p>para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica -- incluida la enseñanza general, profesional y técnica que sea necesaria para ese fin.</p>
<p><b>CARÁCTERÍSTICAS PRINCIPALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes.</li> <li>▪ (2) La formación constituye un todo cuyos diversos elementos no pueden ser disociados.</li> <li>▪ (3) La formación es un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo, conforme a sus necesidades individuales y de miembro de la comunidad.</li> <li>▪ (4) La formación debería estar exenta de toda forma de discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.</li> <li>▪ (5) La formación exige la cooperación continua de todas las</li> </ul>

	<p>personas y organismos interesados, conforme a lo previsto en el párrafo</p>
<p><b>CONTRATO DE APRENDIZAJE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (1) El contrato de aprendizaje debería celebrarse con un empleador individual, con un grupo de empleadores o bien con un organismo tal como una comisión de aprendizaje o un servicio especialmente encargado del control del aprendizaje, según lo que parezca más adecuado, habida cuenta de las condiciones nacionales.</li> <li>▪ (2) Cuando el aprendiz sea menor de edad, uno de sus padres, el tutor o representante legal debería figurar como parte en el contrato.</li> <li>▪ (3) La parte encargada de impartir el aprendizaje debería estar adecuadamente calificada para dar la formación, o bien estar en condiciones de dictar medidas a fin de que la formación sea dada por una o varias personas que tengan las calificaciones requeridas; los medios disponibles para la formación del aprendiz deberían permitirle adquirir una formación completa para la ocupación que se le enseñe.</li> <li>▪ (4) Las autoridades competentes</li> </ul>

	<p>deberían mantenerse en relación regular con la empresa o la persona que dispensa la formación y cerciorarse mediante una inspección o supervisión periódica de si se alcanzan los objetivos perseguidos.</p>
--	---

Fuente: Elaborado por los autores.

### 1.1.2.1. Convenios

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) este convenio está relacionado en materia de empleo y ocupación

*Tabla 2. Presentación del convenio C111 de la OIT*

<p><b>OBJETO</b></p>	<p>la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas</p>
----------------------	--

	<p>proposiciones revistan la forma de un convenio internacional.</p>
<p><b>CARÁCTERÍSTICAS PRINCIPALES</b></p>	<p>A los efectos de este Convenio, el término <i>discriminación</i> comprende:</p> <p>(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación</p> <p>(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</li> <li>2. A los efectos de este Convenio, los términos <i>empleo</i> y <i>ocupación</i> incluyen tanto</li> </ol>

	el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo
<b>PAÍSES QUE LO RATIFICARON</b>	Los países que lo ratificaron fueron 176 países entre los cuales esta Colombia.

Fuente: Elaborado por los autores

### 1.1.2. Normativa internacional

En la siguiente tabla se enumeran las principales normas sobre el tema en estudio, de los países de Sur América, América Central y Europa, que consideran este tipo de contratación, con el fin de hacer una revisión comparativa.

*Tabla 3. Normatividad mundial sobre contrato de aprendizaje*

<b>NORMATIVIDAD MUNDIAL</b>	
<b>SUR AMÉRICA</b>	
<b>BRASIL</b>	Sostiene que el contrato de aprendizaje es catalogado como el primer empleo, dar la escritura siguiente para la definición que aprendizaje: "El contrato del aprendizaje es un contrato de trabajo especial, ajustado formalmente y por período determinado, donde el patrón tienen el compromiso de asegurar al mayor de 14 (catorce) y al menor de 24 (veinte y cuatro) años inscritos en programa de aprendizaje, formación técnico profesional regular, compatible con su desarrollo físico, moral psicológico, y el aprendiz, a ejecutarse con celo y diligencia las tareas necesarias a esta formación " se cataloga como trabajo temporal
	En la normatividad de este país se entiende que el contrato de aprendizaje también es un contrato laboral pero flexibilizado, entendiéndose lo siguiente de acuerdo al código sustantivo de

<p><b>PARAGUAY</b></p>	<p>trabajo de este país:</p> <p>Art. 116. Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo.</p> <p>Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.</p> <p>Art. 117. Se aplicarán a los aprendices las disposiciones de este Código acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres.</p> <p>Art. 118. El aprendizaje, la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo del trabajo, previa audiencia con las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas.</p>
<p><b>CHILE</b></p>	<p>Código del Trabajo Art. 78 y siguientes. El contrato de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido. Por otra parte, el aprendiz se obliga a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. Estatuto de Capacitación y Empleo. Ley N° 19.518, Art. 59 y siguientes. Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía. Comprenderá principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo. Se entenderá por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo. Su finalidad será impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio fomentando los valores y actitudes aplicables al trabajo, que serán</p>

	impartidos como complementos en la formación del aprendiz.
<b>AMERICA CENTRAL</b>	
<b>PANAMA</b>	Decreto Ley N° 4, Art. 21 y siguientes. Enero de 1997. Todo contrato de aprendizaje debe celebrarse con el propósito de que el aprendiz reciba una formación profesional que lo habilite para el desempeño de una ocupación calificada. Se entiende por contrato de aprendizaje el convenio escrito por medio del cual una persona denominada formadora, se compromete a asegurarle al aprendiz una formación profesional metódica y completa, además de pagarle un salario conforme lo determine la ley y por otra parte el aprendiz se obliga a brindarle un servicio a tales efectos. La formación será impartida en la empresa y en un centro de formación y el aprendiz no podrá utilizar su jornada de aprendizaje para otras actividades que no sean las de recibir la formación profesional a la actual se ha obligado.
<b>HONDURAS</b>	Código de Trabajo. Art. 173 y siguientes. Contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario se obliga a enseñar prácticamente a su trabajador, por si o por otro, un oficio, arte o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediante una retribución, que puede ser inferior al salario mínimo. Son aprendices, los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma practica un oficio, arte o industria, sea directamente o por medio de un tercero y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Código de la Niñez y la Adolescencia. Art. 129 y siguientes. Por medio del contrato de aprendizaje, un niño se obliga a trabajar para un patrono por un salario determinado a cambio de que el segundo le provea la formación técnica-profesional que requiera para aprender un oficio, arte o industria. La enseñanza se impartirá

	<p>conforme a programas aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) que vigilará la forma en que se imparte la enseñanza y adoptará las medidas correctivas que considere adecuadas. Se considera implícitamente también contrato laboral.</p>
<b>EUROPA</b>	
<b>FRANCIA</b>	<p>El aprendiz es un trabajador asalariado de pleno derecho. Las leyes, reglamentos y el convenio colectivo de rama profesional o empresa le son aplicables en las mismas condiciones que a los otros trabajadores. El empresario debe permitir que el aprendiz efectúe los cursos de formación durante el tiempo de trabajo.</p> <p>El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo escrito de tipo particular. Se establece en un formulario específico (formulario administrativo CERFA FA 13a) que firman el empresario y el aprendiz o su representante legal. Antes del inicio del aprendizaje o a más tardar en los 5 días laborables siguientes, el empresario, con el visto bueno del director del CFA donde se vaya a desarrollar la formación, deberá registrar el contrato en uno de los siguientes organismos del lugar de su ejecución: Cámara de Oficios, Cámara de Agricultura, Cámara de Comercio e Industria. Cuando el contrato no satisfaga todas las condiciones previstas por la reglamentación el Registro lo denegará en el plazo de 15 días.</p>
<b>ESPAÑA</b>	<p>El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p> <p>Este es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes.</p> <p>Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en</p>

	<p>un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa.</p> <p>La actividad formativa se recibe en el marco:</p> <p>Del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional) beneficio después de la culminación del tiempo de la prestación de los servicios es que se convierte en contrato a término indefinido.</p>
--	---

Fuente: Elaborado por Julián Murcia Prieto, basado en los informes de la OIT y documentos de prensa.

## 1.2. Normativa Nacional

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 (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2016)

La normatividad colombiana ha estado teniendo un cambio en su contenido para desarrollar una relación especial de trabajo que implícitamente no genere una subordinación laboral, puesto que es elemento característico en todo contrato de trabajo, estableciéndose en su lugar el interés de una parte en adquirir conocimiento y experiencia brindando una oportunidad de ofrecerle a la persona su primera experiencia en la vida laboral.

Con el transcurrir del tiempo se han presentado diferentes modificaciones en la legislación laboral colombiana, para que el contrato de aprendizaje no tenga una connotación de contrato especial de trabajo que se puede presentar, puesto que anteriormente se confundía con la subordinación laboral, y establecía en su lugar los aspectos propios de una relación que se destaca por el interés en la formación profesional por parte del aprendiz y, el interés de otra persona en patrocinar la oportunidad de adquirir experiencia y conocimientos en las actividades propias del interesado, en este tipo de contrato se podía determinar al aprendiz en calidad de empleado, anexando que recibe una remuneración en calidad de salario, y no obstante a que la referida norma indicaba que el objeto de la relación contractual se destaca por el interés de adquirir conocimiento relacionado con la profesión, arte u oficio, por lo tanto la validez de

dicho contrato de trabajo se deberá regir por los parámetros del código sustantivo del trabajo salvo alguna disposiciones especiales a continuación se presentara una línea de tiempo:

*Tabla 4. Normativa Nacional sobre Contrato de Aprendizaje*

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>SÍNTESIS</b>
<b>LEY 188 DEL AÑO 1959</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar el servicio a un empleador.</li> <li>- Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.</li> <li>- El salario no puede ser inferior al 50% del salario mínimo legal vigente.</li> <li>- Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato.</li> <li>- No superior a tres años.</li> <li>- Presenta un periodo de prueba.</li> <li>- El contrato se regirá bajo los parámetros del código sustantivo del trabajo.</li> </ul>
<b>DECRETO 2663 DE 1950 (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Código sustantivo del trabajo donde se determina las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</li> <li>- Art 81 Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada.</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>LEY 789 DEL 2002</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición del Contrato de aprendizaje: es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>DECRETO NACIONAL 933 DE 2003</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formalidades del contrato de trabajo, escrito, información principal del empleador y del aprendiz, tiempo, actividades a desarrollar, Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana, obligación al pago del sistemas de riesgos profesionales, Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz, Causales de terminación de la relación de aprendizaje.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b><u>DECRETO NACIONAL 2585 DE 2003</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidades del contrato de aprendizaje:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1- La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados.</li> <li>2- técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.</li> <li>3- La formación en las empresas por</li> </ol> </li> </ul>

	<p>jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado. Bachilleres.</p>
<p><b>DECRETO 2838 DE 1960</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se entiende como sujeto de la formación profesional metódica y completa al trabajador aprendiz, matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, o en los por él reconocidos, fuere en establecimientos especializados o dentro de las mismas empresas, cuando se cumplan las condiciones y requisitos determinados por el Consejo Nacional de esa entidad. Definición.</li> </ul>
<p><b>LEY 30 DE 1992</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.</li> <li>- Los campos de acción de la Educación Superior, son: El de la técnica, el de la ciencia el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte y el de la filosofía.</li> <li>- Instituciones de educación superior <ul style="list-style-type: none"> <li>b) Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas.</li> </ul> </li> <li>- Programas técnicos profesionales recibirán el título "Técnico Profesional"</li> </ul>

Fuente: Elaborado por los autores

### **1.2.1. Jurisprudencia y articulado constitucional**

Con referencia a la Sentencia C-457/04 que analiza el contrato de aprendizaje y el deber permanente del Estado de suministrar capacitación a los trabajadores con el fin de remunerar el trabajo teniendo en cuenta la capacidad del trabajador y su incidencia en la labor realizada, por lo que desde el punto de vista jurisprudencial se ha visto el contrato como un deber del estado que desarrolla mediante su aparato productivo

En la misma sentencia se indicó la constitucionalidad del contrato de aprendizaje, que los aprendices no ostentan la calidad de trabajadores, porque la naturaleza de la labor desempeñada y las características especiales de la relación de trabajo difieren sustancialmente del contrato de trabajo, toda vez que la modalidad contractual tiene como finalidad el concepto de aprendizaje como retribución inmediata en cabeza del aprendiz, por lo el beneficio económico no se encuentra para incrementar el patrimonio del aprendiz, hace parte de un sostenimiento económico durante la vigencia del contrato.

## **CAPITULO 2. AJUSTE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE A PARTIR DE LA LEY 789 DE 2002**

### **2.1. Presentación de la norma**

Con la vigencia de la de la ley 798 de 2002 y sus decretos reglamentarios 933 y 2585 de 2003 se reglamentaron aspectos fundamentales como lo han sido el determinar la vinculación sin que esta tenga un carácter de contrato laboral, pese a la similitud de elementos que lo integran, para lo cual se denominó dentro del código sustantivo del trabajo como una forma especial de vinculación, donde se habla que existe una empresa patrocinadora, con lo que se aparta el concepto de empleador.

De otra parte se da una definición a la remuneración que recibe el aprendiz, indicando que es un apoyo de sostenimiento, excluyendo a su vez el concepto de salario, por la naturaleza del pago así como lo ha manifestado la Corte constitucional. Con la promulgación de la norma se aumentó la promoción de la empleabilidad, se buscó la flexibilización del contrato de aprendizaje para que las empresas vinculen a más personas a través de esta modalidad y a su vez integren de manera temprana a la población más joven al aparato productivo.

La norma integra dentro de sus aspectos más relevantes la formalidad en la figura para la elaboración del contrato, dichos requisitos son similares a los contemplados en la Ley 188 de 1959. De otra se tuvo en cuenta con la promulgación de la ley los deberes surgidos por parte del patrocinador, en lo que se presentaba ocasionalmente que era el incumplimiento en la información reportada al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, incumplimiento en la contratación del número mínimo obligatorio de aprendices o el pago del apoyo de sostenimiento por lo que a bordo de una manera taxativa para sancionar el incumplimiento de los deberes adquiridos.

Por último, se acoge el concepto de subordinación, pero se hace la claridad que esta solo se encuentra referida exclusivamente a las actividades del aprendizaje. (Ley 789, 2002).

La reglamentación de los contratos de aprendizaje y en la regulación del mercado de trabajo para los aprendices permitió la remuneración de los aprendices por debajo del salario mínimo de hasta 50% en la fase lectiva y hasta 75% en la fase práctica. Por lo que inicialmente se diría que fue un retrocesos a los derechos y garantías de los estudiantes, pero tiene su sustento según la Corte Constitucional que indica que es solo una prohibición prima facie en el sentido de afirmar:

*“el hecho de que las remuneraciones de los aprendices sean, en términos generales, inferiores al salario mínimo, se justifica en la medida en que, como ya lo señaló la*

*Corporación en su Sentencia C-038/04, los aprendices no son trabajadores y en esa medida el sostenimiento no constituye salario (Corte Constitucional , 2004)”*

Así mismo, estableció la obligatoriedad de contratar aprendices para las empresas que ocupen quince o más trabajadores, o alternativamente la obligación de cancelar una cuota monetaria, que a su vez contribuiría a financiar el fondo para la promoción empresarial que se encuentra en cabeza del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). De otra parte desarrollo perfiles y características de las entidades de formación para lo cual se tuvo en cuenta la actividad económica y se le otorgó al SENA dos funciones con respecto de la contratación, consistente en primera medida como el órgano proveedor de aprendices y el agente regulador del mercado, la adopción de estas medidas trae consigo un aumento en la demanda por aprendices a través de dos vías, la primera está ligada a la reducción de la remuneración económica o el llamado apoyo de sostenimiento y la otra mediante una regulación normativa impuesta en la presente ley que regulo las cuotas de aprendices.

## **2.2. Situación Actual**

Para referirnos a la situación actual del contrato de aprendizaje debemos analizar la realidad social y el contexto de los efectos que la promulgación de la norma género, en consecuencia observamos que para el año de 2002 se vienen dando una serie de fenómenos de globalización que traen consigo una marcada flexibilización de los contratos y una reducción de los puestos de trabajo vinculados a término indefinido, hecho que no fue ajeno al contrato de aprendizaje objeto de nuestro estudio ya que la disminución en la retribución al aprendiz, hizo de esta modalidad una atractiva forma de vinculación , por lo que se dio qué:

*“. El número de contratos se incrementó 89% entre 2003 y 2002. De un total de 30.128 contratos de aprendizaje registrados en 2002, se pasó a un total de 56.847 en 2003. De este número, 10.167 contratos (aproximadamente 18%) correspondieron a alumnos capacitados en instituciones diferentes al SENA. El número de cuotas reguladas se incrementó 155% entre 2003 y 2002. De 34.000 cuotas reguladas en 2002, se pasó a 86.793 en 2003. De este número, 5.208 (aproximadamente 6%) correspondieron a cuotas monetizadas, para un recaudo total de 12.461 millones de pesos, al que habría que sumar 3.503 millones por*

*multas por no contratación.20 El aumento de los contratos de aprendizaje indica que las normas aprobadas tuvieron un impacto sustancial, y es además consistente con los resultados de la encuesta empresarial presentados en la sección VI. Es difícil, sin embargo, precisar si este aumento es explicado primordialmente por la disminución en la remuneración exigida a los aprendices o por la imposición de una cuota de aprendices a las empresas. (GAVIRIA, 2002)*

Como se explicó el aumento en la contratación por esta modalidad fue en aumento debido a que se tiene en cuenta a 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) para determinar la asignación de la cuota de aprendices, con lo que indirectamente se dio otro impuesto, esta vez en relación directa a la nómina; que podría generar efectos adversos a la generación, en lo que incide proporcionalmente el aumento en la contratación de aprendices y la generación de empleo formal.

### **2.2.1. Subordinación laboral del contrato de aprendizaje SENA**

Aunque la norma indica que no hay subordinación, en muchas ocasiones este contrato no se puede configurar como un contrato realidad, en el sentido que no hay un inspector del trabajo y no generan un control entendiéndose que en este punto hay un vacío jurídico en el sentido que para los trabajadores se contemplan la ley 1010 del 2006, protegiendo a los trabajadores de supuestos actos indebidos por parte del trabajador:

#### Artículo 1o

*Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene  
Por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión,  
Maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje  
A la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades  
Económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.  
Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones*

*Dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los Trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo Ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (ACOSO LABORAL, 2006)*

Puede afirmarse que al no ser considerado como empleado y no tener una relación laboral, se entiende que este aprendiz SENA está desprotegido, ya que no cuenta con una modalidad contractual generando que la subordinación este dada pero no contemplando dentro de la formalidad en derecho y en manera formal.

### **CAPITULO 3. EL ESTUDIANTE SENA Y SUS GARANTÍAS PENSIONALES**

En la normatividad Colombiana se toman como referente los principios laborales del artículo 53 de la constitución política por ser la base fundamental y la protección de los trabajadores, argumentos suficientes que hasta la fecha han sido tomados en cuenta por el operador de justicia, es así que los trabajadores en Colombia y en gran parte del mundo, han logrado a través de distintos mecanismos jurídico políticos, la reivindicación de unos derechos mínimos fundamentales que este caso es la legislación colombiana y puede verse contenido en el resultado deliberativo de la Constituyente de 1991, que da paso a la Constitución que rige desde aquel año (Uprimny R. &, 2004).

A medida que pasa el tiempo se han visto muchas modificaciones en diferentes aspectos, una de ellas es la del contrato de aprendizaje SENA, que aunque, en muchos escenarios lo han tratado de hacer ver como una oportunidad para complementar los estudios y darles prebendas a las empresas por aceptar a personas de esta institución del estado, en materia laboral es muy poco lo que se les reconoce a estos aprendices, puesto que no solo es una práctica, sino también es cuando estos trabajadores ponen práctica de sus conocimientos por medio unas actividades emitidas por el empleador, teniendo presente lo anterior cabe resaltar que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, que como se verá, es punto de referencia jurisprudencial, en la identificación de un activismo judicial por

parte de la Corte Constitucional, quien ha hecho una defensa férrea de los derechos de los trabajadores en Colombia (Gómez, 2014).

Hay que tener presente que en el marco de la legislación laboral en Colombia el artículo 53 de la constitución, señala una serie de principios que siempre han estado implícitos dentro de las relaciones laborales actualmente, el artículo en manera textual señala:

*“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Artículo 53, Constitución Política de Colombia)”* (Constitución Política de Colombia, 1991) (Cursiva y subrayado por fuera del texto).

Se ha podido evidenciar que estos aprendices SENA dentro de las organizaciones son considerados como trabajadores y por tanto, se puede reconocer la subordinación como elemento esencial de un contrato de trabajo y las garantías constitucionales que se les han dejado de reconocer como es el pago de la pensión, ya que, este grupo de personas que están culminando sus estudios y dichas prácticas se consideran como su primer empleo, aun así unos

de los fines constitucionales es el de lograr el respeto por la dignidad de los trabajadores colombianos, en reconocimiento que ante la subordinación, pueda en momentos él mismo verse persuadido o intimidado, a que desconozca ese marco de dignidad laboral, pero como ya se sabe, dichos derechos son irrenunciables y en este sentido, el consentimiento para que los mismos se desconozcan ante escenarios por ejemplo de temor reverencial que se traslada a esta pérdida de derechos para no perder su trabajo, o tener algún tipo de ingreso, gozan de total invalidez jurídica y en cualquier momento pueden ser tutelados por el trabajador (Uprimny R. &., 2004).

Unos de las grandes expectativas que se presentó con la ley 789 del 2002 fue la creación de empleos para aquellos jóvenes-trabajadores (Artículo 30 al 39) que estaban culminando sus estudios, dándoles la oportunidad de la vinculación a su vida laboral por medio de un contrato de aprendizaje razón por la cual, se comenzarán a bajar la tasa anual de desempleo, por medio de dos fases, la primera es por una fase “lectiva”, en la cual adquieran conocimientos para la ocupación futura y la otra la fase “práctica”, dándole muchas virtudes al empleador por un lado, redujo los costos alrededor de un 44% al reducir el salario al 50% del mínimo legal en la fase lectiva y al 75% en la fase práctica, y al no obligar al empleador a efectuar los pagos de cotización en pensiones. Por otro lado, el contrato de aprendizaje se vuelve una obligación para las empresas con más de 15 empleados, pero su naturaleza deja de ser laboral por lo que el trabajador no recibirá prestaciones, con excepción de los pagos a salud y riesgos profesionales. El impacto sobre el empleo de estas modificaciones puede ser calculado directamente ya que el SENA lleva un registro de los aprendices colocados anualmente. Hay pleno consenso de que este ha sido uno de los mecanismos más positivos de la reforma en cuanto a la generación de empleo, pero no de estabilidad laboral para una persona que hasta ahora está saliendo a la vida profesional.

Se ha des configurado tanto este contrato que teniendo presente la Ley 188 de 1959 en su artículo 1 definió el contrato de aprendizaje como “aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido”. El contrato de

aprendizaje, tenía naturaleza de contrato de trabajo. Confluían en él la prestación personal del servicio (del empleado-aprendiz), el salario suministrado por el patrono o empleador (numeral 2, artículo 7) y la subordinación (debía sujetarse “a las órdenes del empleador”). El aprendiz poseía las “obligaciones de todo empleado” consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 6) y, entre las especiales estaba la de “concurrir asiduamente tanto a los cursos como al trabajo” (REPUBLICA, 1950).

Mediante la reforma de la ley 789 del 2002 este contrato de trabajo- aprendizaje tomó la forma de obligación para toda empresa, puesto que el practicante no tenía ya ese estatus de modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial, si no es más que todo un beneficio sin importar la calidad de la formación de la persona del SENA que va a salir de a la vida laboral.

En relación a lo que plantea dicha normatividad, es crear facilidad para el desarrollo y adquisición de las competencia en el sector productivo a través de la formación teórico práctica pero cuando en realidad se enfocan más en el beneficio de las empresas, que en el mismo empleador dejando a un lado al estudiante en etapa productiva, por lo tanto el aprendiz es solo una persona natural bajo la subordinación de una persona jurídica teniendo presente que los elementos, no menciona la etapa lectiva. Simplemente hace alusión al desarrollo de “sus competencias y conocimientos en la etapa práctica a partir de la formación teórica recibida en la institución de formación”. La etapa lectiva es fundamental. La duración del contrato es máximo de dos (2) años, que incluyen solamente la parte práctica; a partir de allí, el aprendiz se considerará trabajador común y corriente mas no antes por lo tanto la figura del apoyo económico se puede considerar como una explotación laboral.

Son muchas las inconsistencias que tiene la norma actual ya que el hecho de solo ser tildado como aprendiz limita a la persona a que no sea considerado ya como un trabajador sino hasta después de etapa práctica poniendo en consideración y abriendo un debate sobre la formación universitaria, lo que originaría que se prefieran por sus condiciones profesionales, dejando en desventaja a los técnicos y tecnólogos. Aunque este tipo de no es catalogado como de naturaleza laboral, este aprendiz SENA puede trabajar una jornada nocturna, dominicales o

festivo, se le reconocerá el recargo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, entonces si tiene este reconocimiento por que no se les puede reconocer el pago de la pensión. Es así que se resaltan más las obligaciones y ventajas que tiene las empresas para contratar estudiantes del SENA que las virtudes que tiene esta persona por ser considerado como el inicio de vida laboral, aunque explícitamente es de suma importancia en primer lugar la afiliación a la seguridad social, ya completa: pensiones, salud y riesgos laborales (el pago es exclusivo de la entidad patrocinadora) cabe señalar que todo lo anterior puede haber una subordinación, contraprestación en dinero, dotación, afiliación a la seguridad social, pero no hay contrato de trabajo ni tampoco un pago de pensión.

Esta reforma eliminó la esencia del SENA por el hecho que se mezcla conceptos y acciones que están atribuidas al contrato de trabajo y que lo supedita a una figura imaginaria como lo es el contrato de aprendizaje SENA, si el objetivo es que continúe sin ser relación de trabajo, por qué se habla de subordinación, de contraprestación, de afiliación a pensiones, salud y riesgos laborales, de entrega de dotación e incluso de pago de recargos conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

### **3.1 seguridad social para el estudiante SENA**

En cuanto al pago de la pensión este tipo de contrato no cuenta con cobertura en el sentido que está estipulado con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002:

*“Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales Por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases Lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad Social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagado Plenamente por la empresa patrocinadora [...]. (Ley 789, 2002)*

Entonces la ley está excluyendo al estudiante del SENA y le quita la posibilidad a la afiliación del Sistema De Seguridad Social que es un beneficio que debería tener en cuenta no solo para

el inicio de la vida productiva, sino también la motivación para que haya un aumento de ingreso de personas al sistema pensional aspecto que está tipificado en la ley 100 de 1993:

[...] garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de La vejez, la invalidez la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones Y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender Por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no Cubiertos con un sistema de pensiones. (Ley 100, 1993)

De cualquier modo, el tiempo de ejecución del contrato de aprendizaje para los futuros profesionales del SENA no es tenido en cuenta, aspecto desmotivador para las nuevas generaciones que toman en cuenta el tema de la cotización de pensión como algo irrelevante, que quizás a futuro se va a ver afectado el sistema de pensiones en nuestro país.

Cabe señalar que una vez el aprendiz SENA está en tu etapa productiva se debería existir una obligación de cotizar al sistema de pensiones sobre el monto que se debe estar pagando, esto tendrá como fin garantizar a esta población que en un futuro puedan obtener una pensión.

### **3.2. Pago de salud y riesgos laborales del estudiante SENA**

Para los aprendices SENA el aspecto de la afiliación a riesgos profesionales y de salud corre por parte del empleador en su totalidad sin que se les vaya a descontar del auxilio económico y podrá pagarse con base a un salario mínimo mensual.

Esta afiliación de riesgos profesionales sólo es obligatoria en la etapa o fase práctica del contrato de aprendizaje, puesto que en la etapa lectiva no se trabaja y en consecuencia no se corre ningún riesgo que se deba asegurar y tendrá vigencia durante el contrato de aprendizaje, teniendo presente el artículo 2.2.6.3.5 del decreto 1072 de 2015:

Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará 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;

2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, (ARL), que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

### **3.3. La situación pensional del estudiante SENA**

Durante la fase práctica el aprendiz está afiliado al sistema general de seguridad social en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa contratante y en materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, pero en lo que concierne a la afiliación en el sistema general de pensiones, no tiene ninguna garantía, ya que la ley 798 de 2002 no contempla el riesgo asegurable sobreviniente a la vejez lo que va en contravía con el precepto constitucional estatuido en el artículo 53 de la constitución política que contempla el derecho de los trabajadores al pago de seguridad social, en el entendido que la naturaleza que se persigue es el *“derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”* (Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 , 1948)

### **3.4. Propuesta de garantía pensional para el estudiante SENA**

La propuesta que surgió del presente trabajo investigativo, es la del reconocimiento en el pago de los aportes a seguridad social en pensiones a los aprendices Sena, ya que con ello se generaría equidad, bajo el presupuesto que la labor desempeñada se desarrolla bajo las contingencias normales de una relación laboral, si bien es cierto la vinculación está dada bajo una modalidad especial regida en el código sustantivo del trabajo, se lleva a cabo dentro del

aparato productivo de la empresa, lo que presume que se debe amparar un riesgo propio sobreviniente contemplado en la regulación nacional, como lo es la seguridad social, toda vez que el desconocimiento en el pago de los aportes a pensión generan una discriminación en la prestación directa del servicio que tiene que guardar relación con los riesgos asegurables que se originan en virtud de esa prestación personal, independiente que el aprendiz no sea contemplado como trabajador, de manera que se debe tomar el principio de inoperatividad de normas laborales, pero no podemos desconocer que la excesiva carga de impuestos a las empresas genera afectación directa al trabajo formal, para lo cual dicho valor tendría que ser asumido inicialmente por el aprendiz, ya que parte la carga impositiva que se debería asumir por el pago en la afiliación correspondería al legislador concertarlo con los empresarios, ya que es un deber del Estado el de brindar capacitación permanente a los empleados, adicional no debemos desconocer que sería un avance importante en materia de progresividad de los derechos, que representaría una construcción de una cultura en el pago de aportes a seguridad social, por tanto que los jóvenes tendrían acceso a una vinculación temprana al sistema general de pensiones, llegado a un punto que permitiría se pudiese completar los requisitos para alcanzar la pensión, de suerte como que según estadísticas del DANE *“Si el sistema pensional colombiano sigue como hasta ahora, solo el 10 % de las personas que actualmente trabajan y cotizan para pensionarse reunirán las condiciones suficientes para poder hacerlo”* (Pais, 2016) de manera que se generaría un alivio significativo a las estructuras que recaudan los aportes a pensión por lo que se salvaguardaría la viabilidad financiera del sistema general de pensiones en Colombia.

## CONCLUSIONES

1. El contrato de aprendizaje Sena está contemplado en el ordenamiento jurídico, como herramienta idónea para patrocinar el acceso de los trabajadores a la formación profesional productiva y útil que se encuentra en armonía con la norma constitucional de los artículos 53 y 54, de otra parte las condiciones propias del contrato de aprendizaje permite al empresario contar con una mano de obra calificada cuya finalidad facilita la formación de las actividades propias del trabajo enseñado, donde el elemento de la subordinación al igual que en el contrato de trabajo se encuentra presente, solo que en contrato de aprendizaje hace referencia a las actividades propias de la actividad o formación, sin que su naturaleza desvirtúe los elementos integrantes de un contrato de trabajo, dada las similitudes el legislador decidió darle un sentido estricto y taxativo en el que indica que no es un trabajador, no se encuentra regido bajo un contrato de trabajo y no ostenta remuneración económica, solo un apoyo o cuota de sostenimiento, pero es innegable que del vínculo que surge se derivan una serie de contingencias o riesgos en la etapa productiva, que son los mismos riesgos a los que se encuentra sometido cualquier trabajador, es sabido por ejemplo que si un empleado de planta sufre un accidente dentro de su lugar de trabajo, la aseguradora de riesgos laborales cubriría en un 100% los daños y perjuicios ocasionados en atención a la propia responsabilidad del asegurado, de igual manera se contempló esta situación para el aprendiz que en el desarrollo del oficio sufriera algún accidente, pero no se ha tenido en cuenta que existe un riesgo derivado con el paso del tiempo y si este empleado o trabajador que se encuentran dentro del aparato productivo mediante vinculación diferente sufrirán el mismo alcance del transcurrir del tiempo, la condición de ser humano va adherida a la contingencia previsible de la vejez e invalidez, dentro de nuestro ordenamiento el riesgo asegurable versa o se hace extensible cuando este desarrolla alguna actividad económica mediante su fuerza de trabajo, por lo que no debemos desconocer que a pesar que el estudiante este en un proceso de formación académica, está empleando la prestación personal de un servicio.

2. Se concluye que no es posible determinar si la remuneración económica incrementa el patrimonio del aprendiz, lo cierto es que no debemos desconocer que el aporte económico tenga una destinación específica, en el sentido que no es posible identificar en que lo va a distribuir o gastar el aprendiz, por lo anterior se ha definido que es un apoyo o sostenimiento económico durante la vigencia de su formación de aprendizaje, pero si bien es cierto los elementos que conforman el contrato de trabajo se encuentran presentes, es claro que la naturaleza a su destinación prevén una relación especial y distinta a la del vínculo laboral por lo que no se está vulnerando los principios fundamentales de los derechos de los estudiantes en el sentido de devengar una retribución económica por debajo del mínimo.
  
3. Con el paso del tiempo el contrato de aprendizaje, ha sufrido una serie de cambios dentro de su normatividad legal, por lo que se evidenció una reducción sustancial del tiempo de vigencia del mismo desde la Ley 188 del año 1959, que inicialmente lo contemplaba por el termino de tres años y que en vigencia de la ley798 de 2002 se puede apreciar que se redujo por el término de dos (02) años, de otra parte se dieron cambios sustanciales en la afiliación al sistema de seguridad social en donde se reconoció la afiliación y pago de riesgos laborales y salud, lo que en concordancia con el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ha provisto de una garantía constitucional a la salud y el bienestar de los aprendices vinculados mediante esa figura contractual, dentro de ese orden de ideas el mismo artículo contempla una previsión de riesgos que tienen que ser asegurados para salvaguardar la integridad de las personas que despliegan su actividad laboral, dentro de los que se encuentra el seguro de invalidez y el seguro de vejez, por lo tanto no se han tenido en cuenta y de esta manera se está vulnerando el derecho constitucional de amparar las contingencias derivadas de las vejez, ya que la omisión en el pago de los aportes a pensión constituirán un desconocimiento de los derechos humanos, si bien es cierto el vínculo contractual del aprendiz no se encuentra enmarcado por la ley, hemos podido establecer que el aseguramiento a riesgos laborales no es excluyente del aseguramiento a pensión, por lo que no se encuentra provisto el riesgo por el paso del tiempo, y en virtud del principio de sostenibilidad fiscal del régimen de

pensiones la afiliación de esta población comprendería una herramienta para conseguir uno de los fines del Estado social de derecho, ya que “*Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social* “ (Constitución Política de Colombia , 1991) creando una cultura de concientización de los aportes a seguridad social de los más jóvenes, realizando una inclusión temprana en aportes al sistema pensional que contribuirán a la sostenibilidad del sistema.

4. El estudiante Sena en la actualidad no tiene garantía pensional, por lo que no se realizan cotizaciones en el sistema general de pensiones para lo cual los empresarios han argumentado que la carga presupuestal en el pago de los aportes de los estudiantes afiliados mediante contrato de aprendizaje se trasladaría a el empleador por lo que se generaría una carga impositiva que derivaría en el decrecimiento del contrato de aprendizaje y por ende afectaría en cierta medida los programas de formación profesional metódica y completa requeridas en los oficios; dentro de la naturaleza del contrato de aprendizaje se evidenció que el apoyo de sostenimiento atribuido al estudiante podría solventar en cierta medida el pago de la afiliación a pensiones trasladando de forma equitativa la cotización a los estudiantes y empresas patrocinadores, es evidente que este es un tema de relevancia constitucional, que debe ser abordado desde la perspectiva legislativa para evitar ocasionar, detrimentos económicos para las partes, de otra parte se debe concertar para generar una cultura temprana de aportes a pensión, que se traduciría en un alivio al sistema general de pensiones.

5. Dentro del presente trabajo se fijó un test de liberalidad que nos permite concluir que la integración del aprendiz es por un periodo corto en la etapa productiva, donde se encuentra en una sujeción a la orden de aprendizaje que pudiese ser comparada con el trabajo, lo que acontece es que las labores son realizadas en las instalaciones de trabajo y las empresas no destinan una infraestructura especial para el desarrollo de las mismas con lo que el aprendiz aprende un oficio y se vincula operativamente al desarrollo operacional de la empresa, con lo que se tiene que equiparar en materia de seguridad social al

trabajador de planta, toda vez que no existen elementos que permitan inferir que la omisión en el pago a pensiones es justificado más allá de un tema presupuestal que está en cabeza del legislador y contrario a constituir una modalidad laboral, lo que se pretende es que la capacitación de los estudiantes Sena goce de todas las garantías constitucionales para que se estimule más a la población joven al acceso de empleos con altos estándares de calidad.

### **Bibliografía**

Senado de la República de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002*. Bogotá D.C: Diario Oficial.

ACOSO LABORAL, LEY 1010 (2006).

Aviles, A. O. (2010). *La Deconstrucción del Derecho al Trabajo*. Barcelona: La Ley - Actualidad.

Boza Pro, Guillermo. (2000). *Fundamentos del Derecho del Trabajo- curso a distancia para Magistrados*. Lima, Perú: Escuela Activa S.A.

Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2015). Bogotá D.C., Colombia: Legis.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA , LEY DE ACOSO LABORAL (1010 2006).

Constitución Política de Colombia (Congreso de la República de Colombia 1991).

Corte Constitucional , 038 (Corte Constitucional 2004).

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 , artículo 25.1 (Naciones Unidas 1948).

Decreto 1750 de 1976. (s.f.).

Decreto 222 de 1983. (s.f.).

Decreto 933 , 45.160 (Diario Oficial No. 14 de 04 de 2003).

Decreto Nacional , 451 (2008 27 de 12 de 2002).

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, 1072 de 2015 (artículo 2.2.6.3.3 2015).

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2018). *Mercado Laboral Inactividad*. Colombia: DANE.

GAVIRIA, A. (2002). *LEY 789 DE 2002: ¿FUNCIONÓ O NO?* Bogotá: (Edición Electrónica).

Gomez Valdez, F. (1969). *Derecho del Trabajo : Relaciones Individuales de Trabajo*". Lima: San Marcos.

Gómez, D. M. (2014). inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. . *Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia*, Revista IUS, 8(33), 98-160.

HUMANOS, D. D. (10 de 12 de 1948). DUDH. *documento declarativo adoptado por la asamblea general de la naciones unidas en su resolucion 217*. paris , FRANCIA: NACIONES UNIDAS.

JIMÉNEZ, E. M. (Marzo de 2003). Resultados de las reformas del consenso de Washington en los Paises Andinos. *Economía y Desarrollo, volumen 2 , numero 1*, 74.

Ley 100, 100 (Congreso de la República de Colombia 1993).

ley 3 de 1930. (s.f.).

Ley 30 . (1930).

Ley 789, 789 (Congreso de la República de Colombia 2002).

Ley 80 de 1993, Artículo 32. (s.f.).

OIT. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo 198*. Ginebra.

Pais, D. e. (2016). ¿Quiénes lograrán jubilarse en Colombia? *El País*.

Perez de los Cobos, O. (1999). Sobre la Globalzacion y el Futuro del Derecho del Trabajo. *Documentacion Laboral*, 28 - 30.

REPUBLICA, C. D. (1950). *Codigo sustantivo del trabajo DECRETO LEY 2663*. Bogota: CONGRESO DE LA REPUBLICA.

Rodriguez Pla, A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

rodriguez, A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Rodriguez, A. (1990). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Rodriguez, C. (2007). *¿Competir con el empleo precario?* Bogotá: Economía Colombiana.

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2016). *www.sena.edu.co*. Obtenido de Página Oficial del

Sena: [http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Documents/instructivo\\_2016.pdf](http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Documents/instructivo_2016.pdf)

Sierra, F. G. (2012). *Constitucion Policita de Colombia- Anotada*. Leyer.

Supiot, A. (2000). *Trabajo y Empleo, Transformaciones el trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia: Tirant Lo Blanh.

Universidad Nacional de Colombia. (1994). *El Trabajo en los noventa Rupturas y Conflictos*.

Bogota: Universidad Nacional de Colombia.

Uprimny, R. &. (2004). *Corte Constitucional y emancipación social en Colombia*. .

Uprimny, R. &. (2004). *Corte Constitucional y emancipación social en Colombia*. . Bogota:

Grupo Editorial Norma., 463-514.

Vélez, M. A. (2013). *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización en el empleo*.

Medellín, Colombia.