



118

**MEMORANDO INTERNO**

Bogotá D.C., 29 de julio de 2002

110 025.2002

**PARA:** Dra. Marina Segura Sáenz  
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

OJ110

**DE:** Juan Fernando Romero Tobón  
DIRECTOR OFICINA JURÍDICA

**REFERENCIA:** NUR 232-3-10566/435/02  
Sobre obligación de contratar aprendices del SENA

Apreciada doctora,

En atención a su memorando de fecha 9 del mes y año en curso, en el cual se inquiriere sobre el tema mencionado en el epígrafe, en desarrollo de la función conceptual asignada, esta Oficina encuentra pertinente efectuar el siguiente análisis.

**I ANTECEDENES**

El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Regional Atlántico, por intermedio de uno de sus promotores efectuó una visita a la Gerencia Seccional V de la Auditoría General de la República, con sede en Barranquilla, con el fin de *verificar el cumplimiento de la obligación de contratar aprendices conforme lo establecido por el artículo 1º del decreto 2838 de 1960 y el artículo 6º del acuerdo 007 de 2000.*

El Gerente Seccional, doctor Cástulo Morales Payares, por considerar que el asunto es de competencia de la Dirección de Talento Humano de la entidad, remitió la situación en comento junto con la documentación pertinente a esa dependencia. La dirección en mención solicitó concepto al respecto a la doctora Lina María Narváez Malagón, abogada de la Secretaría General de esta entidad, quien previa revisión del artículo 1º del Decreto 2838 de 1960 manifestó:

Cabe aclarar que la ley cuando utiliza el término empleadores no hace distinción alguna entre entidades públicas y empresa privada o social del

concepto 110.025.2002

16  
29/07/02  
3:30

estado por lo que en su interpretación jurídica se incluye a la Auditoría General de la Nación (sic).

Como se indicó *supra*, no obstante dicho pronunciamiento, el 9 de los corrientes la Dirección de Talento Humano solicitó un nuevo concepto sobre el mismo particular.

## II FUNDAMENTOS

Esta Oficina considera importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

### 1. Naturaleza de la Auditoría General de la República

La Auditoría General de la República es un "organismo de vigilancia de la gestión fiscal, dotado de autonomía jurídica, administrativa, contractual y presupuestal."<sup>1</sup>

Refiriéndose al tema, ha señalado la Corte Constitucional:

En efecto, como lo señaló la Corte en la sentencia C-499/98, es de la esencia del órgano de control de la gestión fiscal de las contralorías, su carácter técnico; estar dotado, de autonomía administrativa, presupuestal y jurídica, y poseer una estructura y organización administrativa propias, que lo habiliten para ejercer sus competencias, con la misma intensidad y de acuerdo con los principios que regulan el control fiscal que aquéllas ejercen.<sup>2</sup>

Dentro de la estructura del Estado, la Auditoría General de la República, es entonces, uno de los órganos autónomos e independientes señalados en el artículo 113 de la Constitución Política, que no pertenece a ninguna de las ramas del poder público, no depende de otro organismo y cumple además funciones de control fiscal de segundo nivel, un nivel superior, pues se encarga de la vigilancia de la gestión fiscal de las contralorías.

---

<sup>1</sup> Artículo 1° del Decreto-ley 272 de 2000.

<sup>2</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-1339 de 4 de octubre de 2000, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell.

No es por tanto un organismo descentralizado del sector nacional, ni su naturaleza ni su organización corresponden a la de un establecimiento público, una empresa industrial y comercial del Estado o a una sociedad de economía mixta.

La AGR desarrolla la función pública de control fiscal y no tiene funciones administrativas distintas a las inherentes a su propia organización. Ni la jurisprudencia ni la doctrina le otorgan a esta entidad un carácter de establecimiento público o de empresa industrial o comercial del Estado como tampoco lo hacen con la Procuraduría o la Defensoría, organismos también de control. Como se verá el elemento empresa es de importancia para el presente análisis.

Por la naturaleza de la entidad, la modalidad de vinculación de sus funcionarios es la estatutaria, llamada también legal o reglamentaria, que confiere a quien por ella tiene acceso a una entidad oficial, la calidad de empleado público, regulada actualmente por la Ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios. Uno de los elementos básicos de esta clase de vinculación es, salvo algunas excepciones aún poco exploradas<sup>3</sup>, la imposibilidad de pactar las condiciones laborales, es decir generar fórmulas de vinculación a través de contrato.

## 2. La noción de Empresa

Dentro del contrato de aprendizaje la noción de empresa es vértice y antecedente de su especificidad y así lo trae la ley que regula la materia no sólo a manera de ejemplificativa sino claramente nominativa.

La empresa es entendida como una organización de los elementos de la producción -recursos naturales, capital y trabajo- con miras a un fin determinado. El artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, C.S.T., relacionado con el tema de la unidad de empresa, la define de la siguiente manera:

---

<sup>3</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-377 de 27 de julio de 1998, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

A su turno, el Código de Comercio, en su artículo 25, alude a ella en los siguientes términos:

Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio.

El profesor Guillermo Cabanellas, por su parte, anota:

Empresa. Organización de personal, capital y trabajo con una finalidad lucrativa, ya sea de carácter privado, en la que se persigue la obtención de un lucro para los socios accionistas, o de carácter público en que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general.<sup>4</sup>

Los conceptos de "explotación", "producción", "finalidad lucrativa", "capital" son propios de la noción y elementos que la ley sobre contrato de aprendizaje utiliza, con lo que refleja que prima en ella la idea de empresa, elemento axial para entender su carácter en nuestra legislación.

### 3. Contrato de aprendizaje

A manera de legado de las formas de organización medieval y muy propio del artesanado de esa época bajo el esquema de los conocidos *Uffizi*, la normatividad laboral previó la existencia de aprendices para ciertas actividades como una fórmula en la que a la vez que se culminaba un proceso de capacitación se prestaba un servicio por parte del aprendiz.

---

<sup>4</sup> CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, Diccionario Jurídico Elemental, edición actualizada, Editorial Heliasa S.R.L., Sao Paulo - Brasil, 1997.

El contrato de aprendizaje encontró consagración legal en nuestro derecho positivo con el artículo 12 del Decreto Legislativo 2350 de 1944, el cual, como es sabido, constituyó la matriz de la Ley 6a. de 1945, estatuto que en su artículo 9o. previó también esta modalidad de contrato laboral. Posteriormente, y de manera especial, la Ley 188 de 1959, reguló el contrato de aprendizaje y en su artículo 8° facultó al Presidente de la República para determinar las **empresas** o empleadores obligados a contratar aprendices y la proporción de estos para los oficios que requieren formación profesional metódica y completa.

De acuerdo con la ley se trata de un contrato laboral con unas características y condiciones especiales, en el cual:

[...] un empleado se obliga a prestar un servicio al empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para el cual ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido<sup>5</sup>.

Acorde con esta definición la contraprestación por el trabajo realizado no es sólo el salario, sino el beneficio consistente en la posibilidad de poner en práctica sus conocimientos y adquirir formación profesional, admitiéndose que el aprendiz devengue un salario inferior al mínimo señalado por la ley o al que rija para otros trabajadores en el mismo oficio.

#### 4. Deber de contratar aprendices

Según quedó anotado *supra*, el legislador facultó al Presidente de la República para establecer las empresas o empleadores obligados a contratar aprendices y, en tal virtud, expidió el Decreto 2838 de 1960 cuyo artículo 1° dispone:

Los empleadores de todas las actividades, con **capital** de más de cien mil pesos (\$100,000,00) o superior o que ocupen un número de trabajadores permanente no inferior a veinte (20), deberán contratar aprendices, para los oficios que requieran formación profesional metódica y completa, un número de trabajadores que en ningún

---

<sup>5</sup> Ley 188 de 1959, artículo 1°.

caso podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de ocupados.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, de acuerdo con las disponibilidades de formación profesional existente en el país, y teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra calificada, regulará las cuotas para cada empresa. (Se resalta).

En tal sentido el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- ha expedido acuerdos y resoluciones regulando diferentes aspectos del contrato de aprendizaje y, en relación con las cuotas de aprendices a contratar por las empresas, la norma vigente es el Acuerdo 007 de 2000, en cuyo artículo 6° establece:

La regulación de cuota de aprendices a ser contratada por cada empleador, será realizada por el SENA con base en el análisis ocupacional de su planta de personal, teniendo en cuenta únicamente los trabajadores calificados.

**Parágrafo:** Para los efectos de la regulación de la cuota de aprendizaje, se entenderá como trabajador calificado, aquel que desempeñe oficios relacionados con los aprobados y reconocidos como motivo de contrato de aprendizaje del SENA.

Para los empleadores de carácter público la regulación de la cuota de aprendices se efectuará teniendo en cuenta el número total de trabajadores permanentes del mismo. (Subraya fuera de texto).

Tal deber está, entonces, ligado a organizaciones muy específicas, sujetas a la producción, y en donde existen unos dineros (capital) para llevar a cabo una labor de esa índole.

### III EL CASO SUBEXAMINE

Puntualizado lo anterior y, en orden a responder su inquietud acerca de la obligación por parte de la entidad de contratar aprendices del SENA, es preciso indicar que al tenor de lo previsto en la normatividad que regula la materia, la Auditoría General de la República no está obligada a contratar aprendices.

En primer lugar, no ostenta la calidad de empresa que la norma prevé para los empleadores sujetos de tal obligación. Tal y como quedó anotado, no tiene finalidad productiva ni prestadora de servicios. Además, la nota predominante en una empresa es la

destinación de unos recursos financieros a fines productivos, elemento que no posee esta entidad, pues sólo maneja un presupuesto de gastos, ajustado a la ley anual de apropiaciones.

De otra parte, como también se afirmó *supra*, las personas que prestan sus servicios a la misma son empleados oficiales. En consecuencia, su vinculación no es susceptible de efectuarse mediante contrato laboral como es el contrato de aprendizaje u otra forma consensual que no es la propia de los servidores que trabajan en la Auditoría General de la República. En el sector público dicho modo de vinculación contractual está reservado, a los trabajadores oficiales, en cuyo caso la ley<sup>6</sup> ha determinado quienes ostentan tal calidad así:

- a.- Las personas que prestan sus servicios en empresas industriales o comerciales del Estado,
- b.- Las personas que, en los establecimientos públicos, realicen por personas vinculadas por contrato de trabajo y,
- c.- Los trabajadores de construcción, y sostenimiento de obras públicas en cualquier entidad estatal.

Es de aclarar que, en concordancia de lo indicado respecto a la naturaleza de la entidad, en la Auditoría General de la República no existen labores de construcción ni de sostenimiento de obras públicas que cumplir y por ende no se cuenta con trabajadores oficiales. Es decir no se tiene ninguna posibilidad de vincular personal por contrato laboral, sin que se vulneren las normas vigentes sobre provisión de empleos en el sector público. Y está claro que el contrato de aprendizaje es un contrato especial de trabajo, como se desprende del contenido de los artículos 81 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, en especial el 81 el cual dispone:

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Tal consideración, que pudiera juzgarse accidental acudiendo a teorías como la del contrato realidad, resulta desde todo punto de vista

---

<sup>6</sup> Decreto 3135 de 1968, artículo 5°.

definitoria en el caso *sub examine*. La acepción "contrato" tiene un significado y unas consecuencias específicas en la legislación, las cuales no pueden ser desconocidas.

Se reitera pues, que el contrato de aprendizaje tiene un carácter netamente empresarial. Está ligado a una realidad económica alinderada por dicho concepto. De otra parte, obedece a una estructura especial de la relación laboral consistente en la figura de "contrato" que no es propia de aquélla que regula a los empleados públicos. Esta diferencia no es semántica o adjetiva sino que corresponde a la manera en que se accede a la administración pública a excepción de los trabajadores oficiales funcionarios con los cuales no cuenta esta entidad.

Las reflexiones anteriores no impiden que la Auditoría General de la República facilite la documentación que el SENA solicite a fin de que esa entidad pueda establecer la situación aquí planteada.

Por las anteriores razones, esta dependencia se aparta de lo conceptuado por la doctora Lina María Narváez. No obstante, y con el propósito de encauzar mejor la función de conceptualización sería del caso que, en casos como el planteado, quien solicita la consulta exprese los motivos que lo llevan a apartarse de un criterio expresado sobre el mismo tema, de forma tal que con ello se formule dialécticamente la problemática.

En estos términos se da respuesta a la inquietud formulada, no sin antes señalar que la contestación se realiza con fundamento en lo previsto en el artículo 25 del C.C.A.

Cordial saludo,

*Juan Fernando Romero Tobón*  
Auditor General de la República  
**JUAN FERNANDO ROMERO TOBÓN**

DgrrnC.

Bogotá, D.C., Julio 09 de 2002

INSTITUCIÓN GENERAL DE LA DEFENSA  
CALLE 100 No. 127-130 Bogotá, D.C.  
TEL: (57) 312 4000 FAX: (57) 312 4000  
WWW.IGD.CO



Doctor  
**JUAN FERNANDO ROMERO TOBON**  
Director Oficina Jurídica  
Auditoría General de la República  
Ciudad

Apreciado doctor Romero :

Atentamente le solicito concepto jurídico acerca de la obligación por parte de la entidad de contratar aprendices del SENA. La anterior solicitud la dirijo por cuanto la oficina del SENA de la Ciudad de Barranquilla, realizó visita de verificación de cumplimiento a las disposiciones señaladas en Ley 188 de 1959 y el Decreto 2838 de 1960, a la Gerencia Seccional V de la misma ciudad.

Adjunto copia de los documentos remitidos por la Gerencia de Barranquilla, así como del estudio realizado por la Doctora Lina María Narváez, abogada de Secretaría General, con relación al lema de consulta.

De existir la obligación por parte de la entidad de contratar aprendices, le solicito se informe el procedimiento a seguir tanto administrativo como presupuestalmente.

En espera de su pronta respuesta,

Cordialmente,

  
**Marina Segura Sáenz**  
Directora de Talento Humano.

Centro de la Def. 11-11-111111  
P.O. BOX 100 127-130  
CALLE 100 No. 127-130 A.A. 10940  
Bogotá D.C. Colombia



cb



970

A.G.R. SECCIONAL V (BARRANQUILLA): AUDITORIA  
 hora: 12/04/2002 03:23 PM al contestar con N.U. R: 217-3-875  
 brnro: 435 - CONCEPTO  
 12 Actividad: 01 INICIO, Folios: 1, Anexos: 3 FOLIOS  
 origen: 217 GERENCIA SECCIONAL V (BARRANQUILLA)  
 destino: 232 DIRECCION DE TALENTO HUMANO  
 PLAN: NO

### MEMORANDO INTERNO

23 AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA  
 Al contestar con N.U. R: 217-3-0484 12/04/2002 03:45 pm  
 Tema: 435 - SOLICITUD  
 12 Actividad: 01 INICIO, Folios: 1, Anexos: 3 FOLIOS  
 origen: 217 GERENCIA SECCIONAL V (BARRANQUILLA)  
 destino: 232 DIRECCION DE TALENTO HUMANO

Barranquilla  
 217

PARA: Doctora Marina Segura Sáenz, Directora de Talento Humano  
 DE: Cástulo Morales Payares, Gerente Seccional V  
 REFERENCIA: 435 envío de solicitud del SENA

Apreciada Doctora Marina:

Por medio de la presente me permito enviarle la solicitud del Jefe de la División de Promoción y Mercadeo de Servicios del SENA, Regional Atlántico, contentivo en 1 folio, para su consideración y fines pertinentes.

Así mismo, les remito copia del Listado de Especialidades Objeto de Contrato de Aprendizaje, en 2 folios útiles.

Cordialmente,

  
 CASTULO MORALES PAYARES  
 Gerente Seccional V

Anexos: 3 folios

409



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

# INFORME VISITA

Empleador Particular  Sector Público

REGIONAL: Atlántico  
PROMOTOR: Andrés Herrera  
FECHA: 15/04/02

EMPRESA VISITADA	<u>Industria General de la Zona</u>		
DIRECCION	<u>Call 76</u>	TELEFONO	<u>4000518</u>
ATENDIDO POR	<u>Castillo Morales</u>	CARGO	<u>gerente</u>
CAJA DE COMPENSACION		ACTIVIDAD	
OBJETO DE LA VISITA	<u>firma de promotor</u>		

INFORME:

Se realizó la visita por el Sr. Castillo Morales  
haciendo la entrega de guante en el momento de  
la visita al momento de la entrega de

EMPRESA FIRMA Y SELLO

PROMOTOR APORTES

ORIGINAL: APORTES - SENAR - 1a. COPIA: APORTANTE - 2a. COPIA: PROMOTOR APORTES

F4-363/02-92



468

1082-

Barranquilla, D.E.I.P.,

Señor  
EMPRESARIO  
Barranquilla

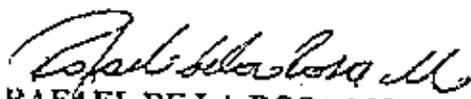
Respetado Señor:

Presentamos al funcionario *ANDRES NAVARRO* con C.C. No. 12.622.895 de Ciénaga, quien está facultado para verificar el cumplimiento de la obligación de contratar aprendices conforme a lo establecido por el Artículo 1° del Decreto 2838 de 1960 y el Artículo 6° del acuerdo 00007 del 2.000.

Con esta visita buscamos facilitarle a ustedes el cumplimiento de estas disposiciones y evitarle las sanciones previstas en el Artículo 13 de la ley 119 de 1994 que faculta el SENA para imponer multas y en el Artículo 3° del Decreto 2375 de 1974 el cual establece la posibilidad de negar la expedición de Paz y Salvo.

Agradecemos a ustedes proporcionarle a nuestro promotor la Planta de Personal con los cargos, el Certificado de existencia y Representación legal, la última afiliación social (A.R.P.) y toda la colaboración necesaria. Esta información le permite al promotor el cabal ejercicio de sus funciones. De igual manera le participamos que la información solicitada es netamente confidencial para el SENA.

Muy Cordialmente,

  
RAFAEL DE LA ROSA MERCADO  
Jefe División de Promoción y Mercadeo  
de Servicios

Sentado 7/2.

109

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA"**  
**LISTADO ESPECIALIDADES OBJETO CONTRATO DE APRENDIZAJE Y SU**  
**DISPONIBILIDAD PARA ETAPA PRODUCTIVA**

**CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS**

ESPECIALIDAD	No. de aprendices	ESTADO ACTUAL	INICIO ETAPA PRODUCTIVA	DURACION
Tecnólogo en Instrumentación Quirúrgica	22	Productiva	01 de enero del 2002	Seis meses
Técnico profesional en Secretariado	30	Lectiva	Junio de 2002	Nueve meses
Técnico profesional en contabilidad y finanzas	25	Lectiva	Abril de 2002	Seis Meses
Técnico Profesional en Archivística				
Auxiliar de Contabilidad	150	Productiva	Desde la fecha	Doce Meses
Técnico en Comercio Internacional	12	Productiva	01 de mayo de 2001	Seis Meses
Panadero	6	Lectiva y Productiva	Desde la fecha	Seis meses
Mesero		Lectiva y Productiva	Desde la fecha	Seis meses
Cocina		Lectiva y Productiva	Septiembre del 2001	Doce etapas productivas de Seis Meses cada una
Administrador en comercialización de alimentos perecederos	20	Productiva	Desde junio del 2001 medio tiempo en la empresa	Seis meses
Mercaderista impulsador		Productiva	Medio tiempo lectiva, medio tiempo productiva	Un año
Vendedor profesional		Productiva	Medio tiempo lectiva, medio tiempo productiva	Un año
Técnico en Comercialización de Alimentos Perecederos	16	Productiva	Septiembre del 2001	Seis Meses

**CENTRO COLOMBO ALEMAN**

ESPECIALIDAD	No. de aprendices productiva	ESTADO ACTUAL	INICIO ETAPA PRODUCTIVA	DURACION
Técnico en Refrigeración	3	Productiva	Desde la fecha	Seis Meses
Tecnólogo en Electrónica	10	Productiva	Desde la fecha	Seis Meses
Técnico en Mantenimiento Electromecánico	0	Lectiva	Junio de 2002	Seis Meses
Técnico Profesional en Mantenimiento Industrial	0	LECTIVA	Junio de 2002	Seis Meses
Soldador por Soplete y arco	22	Productiva	Desde la fecha	Doce Meses
Técnico Prof. en Soldadura	13	Productiva	Desde la fecha	Seis Meses
Técnico profesional en Instrumentación y Control de Procesos Industriales	6	Productiva	Desde la fecha	Seis Meses
Técnico Prof. En Automatización	0	Productiva	Enero 2002	Seis Meses
Tecnólogo en Mantenimiento de Equipos Biomédicos	61	Productiva	Desde la fecha	Seis meses
Operarios de Máquinas Inyección	32	Productiva	Desde la fecha	Doce Meses
Operarios de Máquinas Extrusoras	24	Productiva	Desde la fecha	Doce Meses
Auxiliar de Mantenimiento	17	Productiva	Desde la fecha	Tres meses
Técnico en Electricidad	0	Lectiva	Junio de 2002	Seis Meses
Técnico en Telecomunicaciones	68	Productiva	Desde la fecha	Seis meses
Técnicos en Conmutación	38	Productiva	Desde la fecha	Seis Meses

4

CENTRO NACIONAL INDUSTRIAL Y DE AVIACIÓN

ESPECIALIDAD	No. de aprendices	ESTADO ACTUAL	INICIO ETAPA PRODUCTIVA	DURACION
Mecánico de Combustión Interna (automotriz)		Productiva	Desde la fecha	Nueve Meses
Mecánica Diesel		Lectiva y Productiva	Desde la fecha	Doce meses
Accesorios Eléctricos (electricidad automotriz)		Productiva	Desde la fecha	Doce Meses
Tecnólogo en automatización		Lectiva y Productiva	Desde la fecha	Seis meses
Tecnólogo en Confecciones		Lectiva y productiva	Enero 2002	Seis meses
Mecánico reparador de sistemas hidráulicos e implementos		Productiva	Enero 2002	Seis meses
Mecánico reparador de motocicleta		Productiva	Enero 2002	Nueve meses
Mecánico reparador de sistema eléctrico matriz		Productiva	Enero 2002	Seis meses
Técnico profesional en equipos pesados		Lectiva	Diciembre 2003	Seis meses
Pintor sobre metal		Productiva	Desde la fecha	Tres meses
Técnico profesional en aeronautica		Productiva	Desde la fecha	Seis meses
Técnico profesional en aviación		Productiva	Desde la fecha	Seis meses
Guarnecedor de calzados		Productiva	Enero 2002	Seis meses
Diseñador patronista		Productiva	Enero 2002	Seis meses
Impresión Offset		Productiva	Desde la fecha	Doce meses
Técnico profesional en control ambiental		Lectiva	Julio del 2002	Seis meses
Técnico en agua potable y saneamiento básico		Productiva	Enero del 2002	Seis meses
Operario de confección industrial		Lectiva	Marzo 2002	Seis meses
Muroquinero industrial		Lectiva y Productiva	Enero 2002	Seis meses
Sastre		Lectiva y Productiva	Junio 2001	Seis meses
Modista		Productiva	Enero 2002	Doce meses
Auxiliar de trabajo en madera		Productiva	Octubre 2001	Tres meses
Fotomecánica		Productiva	Desde la fecha	Seis meses



167

Bogotá, D.C. Mayo 28 de 2002

**Doctora**  
**Marina Segura Sáenz**  
Directora de Talento Humano

REFERENCIA: Obligación de contratar aprendices del SENA

Respetada doctora,

Respecto a su consulta sobre el tema de referencia, me permito informarle que según lo estipulado en las normas pertinentes, Decreto 2838 de 1960 y Ley 188 de 1959, las entidades públicas tienen la obligación de vincular a través del contrato de aprendizaje, a los aprendices del SENA para que realicen sus prácticas y proporcionar los medios para adquirir la formación profesional y técnica necesaria. La entidad debe pagar un salario no inferior al 50% del mínimo convencional que la entidad tenga para sus empleados.

Las entidades públicas obligadas a contratar aprendices del SENA, fueron determinadas por el Presidente de la República mediante Decreto 2838 de 1960, que en su artículo 1º ordenó lo siguiente:  
ART. 1º—Los empleadores de todas las actividades, con capital de cien mil (\$ 100.000) pesos o superior, o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a veinte (20), deberán contratar como aprendices, para los oficios que requieren formación profesional metódica y completa, un número de trabajadores que en ningún caso podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de ocupados. El Servicio Nacional de Aprendizaje, de acuerdo con las disponibilidades de formación profesional existentes en el país, y teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra calificada, regulará las cuotas para cada empresa.



PAR. —Las fracciones de unidad, en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

Teniendo en cuenta lo anterior y las diferentes investigaciones directas con el SENA, es claro que la ley exige a todos los empleadores, con cualidades antes enunciadas, vincular mediante Contrato de Aprendizaje, a los estudiantes señalados en las listas proporcionadas por el SENA para tal fin, definiendo cada entidad el área en que pueda ubicar a dichos aprendices, tal y como lo señala el artículo 3º del mismo Decreto:

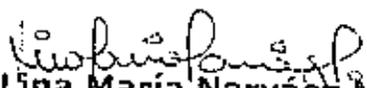
ART. 3º—Los empleadores solo podrán contratar aprendices para los oficios u ocupaciones que figuren en las listas que periódicamente publicará el Ministerio de Trabajo, con base en las recomendaciones técnicas de la dirección nacional del SENA.

Cabe aclarar que la ley cuando utiliza el término empleadores, no hace distinción alguna entre entidades públicas y empresa privada o social del Estado, por lo que en su interpretación jurídica se incluye a la Auditoría General de la Nación.

Concluyendo, la entidad tiene la obligación de contratar aprendices, en la forma determinada por la ley para tal efecto, siguiendo las formalidades señaladas en el Código Sustantivo de Trabajo, para el Contrato de Aprendizaje.

Espero dar respuesta a su inquietud y estaré atenta a cualquier información adicional y a las indicaciones que para el caso usted determine.

Atentamente,

  
**Lina María Narváez Malagón**  
Abogada Secretaría General