

NOVEDADES LABORALES

EL MINISTERIO DEL TRABAJO EXPIDIÓ EL DECRETO QUE ESTABLECE DISPOSICIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MULTINIVEL EN EL SECTOR PRIVADO Y CON LOS TRABAJADORES OFICIALES

El Ministerio del Trabajo expidió el [Decreto 0234 de 2026](#), a través del cual se regula la negociación colectiva multinivel en el sector privado y con los trabajadores oficiales.

La ANDI participó en la subcomisión técnica tripartita convocada por el Ministerio del Trabajo presentando análisis técnicos y jurídicos profundos sobre el mencionado decreto, advirtiendo de los problemas de legalidad e incluso de inconstitucionalidad de múltiples artículos.

A continuación, presentamos, por un lado, las principales disposiciones que trae el decreto y por otro los problemas jurídicos del Decreto que fueron presentados por la ANDI tanto al Ministerio del Trabajo como a la OIT:

1. PRINCIPALES PUNTOS QUE REGULA EL DECRETO 234 DE 2026

- **Objeto:** pretende establecer las reglas de coordinación y ordenación de la negociación colectiva en niveles superiores al de la empresa, sin alterar las etapas y términos previstos en la ley.
- **Pliego unificado y única mesa de negociación:** Cuando participen varias organizaciones sindicales o varios empleadores en una negociación colectiva de **nivel superior al de empresa**, la negociación debe realizarse en una sola mesa y con un único pliego de peticiones.
- **Niveles de negociación:** La negociación colectiva en niveles superiores al de empresa puede realizarse en grupo de empresas, rama o sector de actividad, u otro nivel superior que acuerden las partes, según su representatividad.
- **Ordenación y adaptabilidad:** Las convenciones colectivas de ámbito sectorial deben incluir cláusulas de ordenación, coordinación y adaptabilidad con tres propósitos: (i) evitar contradicciones entre los distintos niveles de negociación; (ii) establecer un piso mínimo de protección para los convenios de niveles inferiores; y (iii) prever mecanismos de seguimiento y actualización de lo acordado.
- **Piso mínimo:** Las convenciones colectivas de empresa no pueden disminuir el piso mínimo de protección fijado en la convención sectorial. Solo pueden

pactarse cláusulas de adaptabilidad cuando la convención superior lo autorice expresamente y defina su alcance. Las adaptaciones deben respetar favorabilidad, progresividad y no regresividad, sin reducir la protección.

- **Favorabilidad:** Las convenciones de nivel superior no derogan ni modifican las convenciones vigentes de empresa. Sin embargo, prevalecen las condiciones más favorables del nivel superior en materias homogéneas.
- **Información:** el empleador deberá suministrar, cuando se solicite de forma motivada, información agregada o anonimizada sobre la situación económica de la empresa, en la medida necesaria para la negociación. Si la información afecta intereses estratégicos, secretos empresariales o datos protegidos, podrá entregarse bajo acuerdos de confidencialidad y restricciones de uso, y cualquier negativa debe justificarse por escrito.
- **Coordinación comisión negociadora:** en la negociación colectiva de niveles superiores a la empresa participan, por un lado, organizaciones sindicales representativas, que deben coordinarse previamente para presentar un único pliego y una única comisión negociadora. Si no hay acuerdo sobre la representación, la comisión se integra proporcionalmente al número de afiliados, con un máximo de 20 miembros en el nivel sectorial y 15 en otros niveles, garantizando al menos un representante para organizaciones minoritarias. La comisión puede contar con hasta tres asesores de federaciones o confederaciones sindicales
- **Representación de empleadores:** participan empleadores o asociaciones de empleadores representativos, quienes tienen libertad para organizar su representación en la negociación, respetando la libertad empresarial y de asociación. En caso de desacuerdos, se aplican criterios de representatividad previstos en el decreto. En negociaciones sectoriales, el pliego de peticiones debe presentarse a los empleadores más representativos del sector o a la organización patronal que los represente.
- En caso de desacuerdos para conformar las comisiones negociadoras, la representatividad se determina así:
 - Sindicatos: según el número de afiliados en el nivel correspondiente, acreditado conforme a las reglas del Decreto 1072 de 2015.
 - Empleadores y organizaciones de empleadores: con base en criterios objetivos, verificables y proporcionales, que incluyen:
 1. Cobertura empresarial: proporción de empleadores afiliados o representados en el sector (según clasificación CIU y registros del RUES).
 2. Cobertura laboral: número estimado de trabajadores vinculados a las empresas representadas frente al total del sector.
 3. Incidencia económica y productiva: participación de las empresas representadas en la actividad económica del sector.
 4. Estabilidad institucional: existencia legal mínima de tres años y cumplimiento de obligaciones formales, tributarias y laborales.

5. Participación en diálogo social: intervención documentada en espacios de concertación o diálogo promovidos por el Ministerio del Trabajo o la Comisión Permanente de Concertación.

- **Efectos:** las convenciones colectivas de ámbito sectorial son obligatorias para todos los empleadores, empresas, unidades productivas y trabajadores del nivel de negociación correspondiente. Los acuerdos pluriindividuales o plurisubjetivos solo pueden celebrarse cuando no existan organizaciones sindicales en el sector o nivel respectivo.
- **Cuotas sindicales:** los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención colectiva deben pagar al sindicato o sindicatos titulares una suma equivalente a la cuota ordinaria que pagan los afiliados, sin posibilidad de renunciar a los beneficios extralegales de la convención.

2. PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL DECRETO 0234 DE 2026

a) Disposiciones que se apartan de la Opinión Técnica de la OIT

El Ministerio del Trabajo solicitó a la Organización Internacional del Trabajo – OIT una revisión del proyecto de decreto a la luz de las normas internacionales del trabajo. Como resultado de dicha solicitud, la Oficina de la OIT emitió en noviembre de 2025 una Opinión Técnica en la que analizó diversos artículos del proyecto normativo.

Sin embargo, el decreto expedido desconoce de manera directa varias de las recomendaciones formuladas por la OIT y que afectan la libertad de asociación y la negociación colectiva.

- **Ausencia de mecanismos para resolver conflictos sobre el nivel de negociación:** La OIT recomendó expresamente que, previa consulta con los interlocutores sociales, se contemplaran mecanismos para resolver conflictos relacionados con la determinación del nivel de negociación colectiva, de conformidad con los principios de negociación libre y voluntaria consagrados en los Convenios 98 y 154.

No obstante, el decreto no incorpora ningún procedimiento ni mecanismo institucional para resolver este tipo de controversias, lo cual genera un vacío normativo significativo que puede afectar la operatividad del sistema propuesto.

- **Extensión automática de las convenciones colectivas:** En relación con la extensión de los efectos de las convenciones colectivas a empleadores y trabajadores que no participan en la negociación, la Oficina de la OIT señaló expresamente que la extensión automática mediante ley o reglamento, sin un procedimiento que permita a las organizaciones no signatarias presentar

objeciones, podría resultar incompatible con la libertad sindical y con el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria.

Pese a esta advertencia, el mencionado decreto mantiene una extensión automática de los efectos de las convenciones sectoriales, sin prever ningún mecanismo que permita a las organizaciones no signatarias formular objeciones o participar en el proceso de decisión.

- **Cuotas sindicales:** Respecto del establecimiento de una obligación general de pago de cuotas sindicales, la OIT advirtió que una medida de esta naturaleza podría resultar incompatible con el principio de libertad sindical y recomendó que cualquier modificación en esta materia fuera objeto de consultas amplias y profundas con los interlocutores sociales.
- **Criterios de representatividad:** La OIT recordó que los criterios para determinar la representatividad de las organizaciones deben ser objetivos, precisos y previamente establecidos, y que su determinación debería realizarse mediante un procedimiento imparcial a cargo de un órgano independiente en el que las partes confíen y que esté libre de injerencia política.

Sin embargo, el decreto no establece un procedimiento claro para determinar la representatividad ni prevé la participación de un órgano independiente que garantice la imparcialidad del proceso.

b) Disposiciones que exceden la potestad reglamentaria

El decreto introduce modificaciones sustanciales al régimen jurídico de la negociación colectiva en Colombia, particularmente mediante la creación de un sistema de negociación sectorial multinivel con efectos obligatorios para empleadores que no participaron en el proceso de negociación.

El artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política faculta al Presidente de la República para ejercer la potestad reglamentaria con el fin de asegurar la cumplida ejecución de la ley, pero no lo autoriza para modificar su contenido ni para crear regímenes jurídicos nuevos.

En este contexto, el artículo 2.2.2.7.8 del proyecto de decreto, relativo a los efectos de las convenciones colectivas sectoriales, excede claramente la potestad reglamentaria, en la medida en que introduce un mecanismo de extensión automática que resulta contrario al régimen previsto en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicha disposición legal establece expresamente que la extensión de una convención colectiva solo puede realizarse cuando esta comprenda más de las dos terceras partes de los trabajadores de una determinada rama industrial en una región económica, y siempre que se verifiquen condiciones específicas relacionadas con la capacidad técnica y económica de las empresas involucradas.

El decreto 234 de 2026 prescinde de estos requisitos legales y establece un mecanismo general de extensión automática que afectaría a empleadores que no participaron en la negociación ni fueron representados por organización alguna.

En este sentido, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha sido reiterativa al señalar que:

“La actividad reglamentaria se encuentra limitada y encausada por la norma legal y por ello debe respetar tanto su texto como su espíritu. So pretexto de hacer eficaz la norma superior, el Presidente de la República no puede reducir ni extender lo que en ella se dispone”. (Consejo de Estado, Sección Primera, Sentencia del 18 de febrero de 2016).

c) Disposiciones que contrarían la Constitución

El decreto expedido incluye disposiciones que resultan abiertamente incompatibles con principios constitucionales fundamentales.

➤ **Restricción de los acuerdos plurisubjetivos o plurindividuales**

El decreto establece que los acuerdos plurisubjetivos o plurindividuales solo podrán celebrarse en ausencia de organizaciones sindicales en el sector o nivel de negociación correspondiente.

Esta disposición desconoce el precedente reciente de la Sentencia C-288 de 2024, mediante la cual la Corte Constitucional reiteró la validez de los pactos colectivos de trabajo y señaló que el derecho de negociación colectiva no es exclusivo de las organizaciones sindicales.

La Corte fue clara al afirmar que la negociación colectiva, en sentido amplio, puede involucrar tanto a trabajadores sindicalizados como a trabajadores no sindicalizados. En consecuencia, limitar la posibilidad de celebrar acuerdos colectivos con trabajadores no afiliados a organizaciones sindicales desconoce la libertad de asociación en su dimensión negativa y restringe injustificadamente la autonomía colectiva.

Esta restricción afecta además el principio de democracia laboral, al impedir que trabajadores que libremente deciden no afiliarse a un sindicato puedan participar en procesos de negociación colectiva con su empleador.

d) Sobre otras disposiciones

➤ **Sobre las cláusulas de adaptabilidad:**

Las cláusulas de adaptabilidad previstas en los artículos 2 y 10 no equivalen a un verdadero procedimiento de descuelgue como el existente en ordenamientos que promueven negociación multinivel coordinada, como ocurre en España.

En el modelo propuesto:

- No se diseña un mecanismo claro que permita ajustar obligaciones a las realidades económicas diferenciadas de las empresas.
- El “piso mínimo sectorial” termina operando como estándar uniforme impuesto verticalmente.
- Se trasladan obligaciones a empresas que no necesariamente cuentan con la capacidad técnica y económica para asumirlas.

Ello desnaturaliza la finalidad coordinadora propia de la negociación multinivel y se aparta de la concepción de la OIT según la cual la negociación colectiva debe ser libre, voluntaria y adaptable a las condiciones reales de los interlocutores.

➤ **Rol ambiguo del Ministerio del Trabajo**

El Decreto 234 de 2026 asigna al Ministerio funciones de apoyo, instrucción, mediación y validación de representatividad sin definir procedimientos claros, naturaleza jurídica de la validación o efectos de controversias sobre representatividad durante la negociación.

Esta ambigüedad genera inseguridad jurídica y abre espacios de discrecionalidad incompatibles con los estándares de neutralidad e independencia exigidos por la jurisprudencia laboral y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO EXPIDIÓ EL DECRETO QUE REGLAMENTA LAS PRÁCTICAS LABORALES Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El Ministerio del Trabajo expidió el [Decreto 0223 de 2026](#), el cual reglamenta las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje. A continuación, se presentan sus principales disposiciones:

Prácticas laborales

- El Decreto busca reglamentar las prácticas laborales y los mecanismos de contratación de estudiantes para la realización de estas, donde diferencia entre vinculación formativa y contrato de aprendizaje. Abarca el sector público y en el sector privado.
- La práctica laboral es una actividad con carácter pedagógico adelantada por un estudiante, participan siempre tres actores: practicante, escenario de práctica y la institución educativa. Tanto la institución educativa como el escenario de práctica, a través de monitor y tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.

- Edad mínima: 15 años (no se permiten prácticas a menores de 15). Para quienes tengan entre 15 y 17 años se requiere autorización previa del Inspector del Trabajo o, en su defecto, del ente territorial local. En contratos de aprendizaje esa autorización solo será exigible si el aprendiz inicia la fase práctica siendo menor. El Ministerio del Trabajo deberá reglamentar el trámite de autorización en los 6 meses siguientes a la expedición del decreto.
- Horarios máximos para adolescentes:
 - 15 a <17 años: hasta las 6:00 p.m., máximo 6 horas diarias (30 horas semanales).
 - 17 a <18 años: hasta las 8:00 p.m., máximo 8 horas diarias (40 horas semanales).
 - La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.
- El escenario de práctica deberá designar un tutor, quien será un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán de la actividad formativa. El estudiante, el tutor y el monitor deberán suscribir un plan de práctica en el que se definan los objetivos formativos a alcanzar, de conformidad con las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica, así como los mecanismos de monitoreo de su ejecución y los resultados esperados.
- El escenario de práctica y la institución educativa deberán cumplir lo establecido en la Ley 2365 de 2024 prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales.
- Se indica que para la realización de prácticas laborales se podrán celebrar contratos de aprendizaje o de vinculación formativa.

Vinculación formativa

- Definición: Acto jurídico o acto administrativo a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su programa de formación. No constituye relación de trabajo.
- Duración definida por el diseño curricular. Se permiten prórrogas si son necesarias, pero no se puede exceder el tiempo fijado por el programa.
- El régimen disciplinario de los practicantes será el establecido por la institución educativa a la que pertenezcan. No se les aplica el reglamento interno de trabajo ni el Código General Disciplinario, por tratarse de una vinculación formativa y no laboral. No obstante, los escenarios de práctica dispondrán de un reglamento de prácticas laborales para mantener el orden y la disciplina durante su desarrollo.

BOLETÍN

- Los practicantes vinculados mediante vinculación formativa podrán recibir, si así se pacta con el escenario de práctica, un auxilio de práctica mensual destinado a apoyar el desarrollo de su actividad formativa. En ningún caso este auxilio constituye salario.
- Los estudiantes vinculados bajo esta modalidad deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales.

Contrato de aprendizaje

- Hace alusión a la definición del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas de dicho código. Deberá contar por escrito.
- Aplica a entidades privadas con cuota de aprendices (regulada o voluntaria) y a entidades públicas obligadas a contratar aprendices según el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, así como a otras entidades públicas que decidan hacerlo voluntariamente, las cuales deberán cumplir esta reglamentación.
- La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Durante el contrato de aprendizaje, la empresa debe pagar un apoyo de sostenimiento mensual. En formación dual, es mínimo 75% del SMLMV el primer año y 100% el segundo; en formación tradicional, 75% del SMLMV en la fase lectiva y 100% en la fase práctica. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo mínimo es 1 SMLMV. Este apoyo no puede regularse mediante negociación colectiva o fallos arbitrales, y la cotización a seguridad social debe realizarse sobre un (1) SMLMV.
- En la fase lectiva, el aprendiz está cubierto en salud y riesgos laborales, pagados por la empresa patrocinadora. En la fase práctica o en formación dual, está afiliado al sistema de seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos laborales) y tiene derecho a prestaciones, auxilios y derechos propios de los trabajadores dependientes, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.
- En la fase lectiva del contrato de aprendizaje, la institución educativa debe informar a la ARL y a la empresa patrocinadora sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades laborales. La investigación se realiza conjuntamente

entre la institución educativa y la empresa, y el reporte formal ante la ARL corresponde a la empresa patrocinadora.

- El contrato de aprendizaje puede aplicarse a:
 - Estudiantes de Escuelas Normales Superiores, educación superior (pregrado y posgrado), educación para el trabajo y desarrollo humano, formación del SENA y del subsistema de formación para el trabajo.
 - Estudiantes universitarios que realicen semestre de práctica o actividades de al menos 24 horas semanales, incluso para cumplir el requisito de judicatura.
 - Estudiantes de educación secundaria cuando el programa incluya formación profesional en oficios u ocupaciones certificables, siempre que la fase práctica esté relacionada con su formación académica.
- La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de 3 años, de conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Están excluidos de la cuota de aprendices: (i) los hogares infantiles y entidades sin ánimo de lucro reconocidas por el ICBF que atienden primera infancia; (ii) la industria de la construcción, cuya obligación se sustituye por aportes al Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción, salvo según la naturaleza de la actividad; y (iii) las empresas en procesos concordatarios o acogidas a la Ley 550 de 1999 o al régimen de insolvencia empresarial de la Ley 1116 de 2006, mientras permanezcan en esa situación.
- En las empresas de servicios temporales, la cuota de aprendices se calcula solo con los trabajadores de planta, excluyendo a los trabajadores en misión. Además, en las empresas y cooperativas de vigilancia y seguridad privada, los programas de técnico y tecnólogo en seguridad no se tienen en cuenta para determinar la cuota obligatoria de aprendices.
- La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora en el contrato de aprendizaje se ejerce solo para facilitar el aprendizaje y mantener el orden y la disciplina. Para tal efecto, Reglamento Interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

Las faltas graves deben informarse al monitor de la institución educativa, y las decisiones de suspensión o terminación del contrato deben notificarse al SENA (a través del SGVA) y a la institución educativa. Además, el aprendiz sigue sujeto al régimen disciplinario académico de su institución de formación.

- Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o en formación dual, los aprendices gozan de derechos colectivos laborales, como asociación sindical, negociación colectiva y huelga. Sin embargo, el apoyo de sostenimiento mensual no puede regularse mediante negociación colectiva ni laudos arbitrales.

BOLETÍN

- Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o en formación dual aplican las garantías de estabilidad laboral reforzada, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente.
- No hay periodo de prueba en el contrato de aprendizaje.
- Los aprendices no se consideran trabajadores permanentes para calcular la cuota de empleo de personas con discapacidad. No obstante, la cuota de aprendices se reduce en un 50% cuando las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.
- El SENA determina la cuota mínima obligatoria de aprendices conforme al artículo 33 de la Ley 789 de 2002, dentro de los dos meses siguientes a recibir la información del empleador, aunque también puede fijarla de oficio con base en sus bases de datos.

Cuando haya variaciones en el número de empleados que afecten la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informarlo por escrito a la regional del SENA correspondiente a su domicilio principal. El empleador puede reportar al SENA las variaciones en el número de trabajadores en uno de dos esquemas: enero y julio o marzo y septiembre.

Si reporta en julio, dentro de los primeros 10 días hábiles debe informar la planta de trabajadores de enero a junio del mismo año.

Si reporta en enero, dentro de los primeros 10 días hábiles debe informar la planta de trabajadores de julio a diciembre del año anterior.

Alternativamente:

Si reporta en marzo, dentro de los primeros 10 días hábiles debe informar la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año anterior y de enero a febrero del año en curso.

Si reporta en septiembre, dentro de los primeros 10 días hábiles debe informar la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.

- La cuota puede distribuirse entre ciudades cuando la empresa tenga presencia en varias, y aplica también a consorcios y uniones temporales.
- Las empresas obligadas a contratar aprendices pueden aumentar voluntariamente su número, siempre que no hayan reducido su planta de personal en los tres meses anteriores ni durante la vigencia de los contratos.

El aumento puede ser hasta 40% del total de empleados en empresas de 15 a 50 trabajadores, 30% en empresas de 51 a 200, y 20% en empresas con más de 200. La empresa debe informarlo a la regional del SENA, indicando el número de aprendices y la especialidad requerida.

- La empresa puede monetizar total o parcialmente la cuota de aprendices fijada por el SENA, informándolo a la regional correspondiente dentro del plazo de ejecutoria del acto administrativo. Si la empresa determina y monetiza la cuota por su cuenta, debe informarlo dentro del mes siguiente.

Si posteriormente decide contratar aprendices, o monetizar la cuota al terminar los contratos vigentes, debe avisar al SENA con un mes de anticipación. En caso de monetización parcial, debe contratar de inmediato los aprendices correspondientes a la parte no monetizada.

- Existe incumplimiento de la cuota de aprendizaje cuando el empleador obligado no contrata aprendices ni paga la monetización dentro del plazo establecido. En estos casos, deberá pagar 1,6 salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada aprendiz incumplido, proporcional al tiempo de incumplimiento, indexado y con intereses moratorios, además de la multa correspondiente.

Si el incumplimiento se debe a no pagar oportunamente la monetización, el empleador deberá cancelar el valor adeudado con intereses moratorios, además de la multa por incumplimiento.

- El SENA puede reconocer cursos y programas de formación de instituciones educativas autorizadas por el Estado y autorizar a empresas que impartan formación directamente, conforme a la Ley 789 de 2002 y a los parámetros del Ministerio del Trabajo. Para obtener este reconocimiento o autorización, las empresas y entidades de formación deben estar a paz y salvo con la seguridad social y los aportes parafiscales.
- Están obligados a vincular aprendices los empleadores privados que desarrollen actividades económicas distintas a la construcción y tengan 15 o más trabajadores. También están obligadas las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta.
- Para determinar la cuota de aprendices, se entiende por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario.

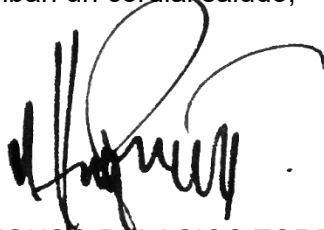
La cuota se calcula con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que requieran capacitación, según el listado del SENA. Los trabajadores en ocupaciones no incluidas en ese listado no se tienen en cuenta. El empleador debe reportar al SENA el número de trabajadores y sus ocupaciones al momento de fijar la cuota.

- Si hay variaciones en el número de trabajadores, la cuota se calculará con base en el promedio del semestre anterior. Los contratos de aprendizaje no se contabilizan para la determinación de la cuota de aprendices.

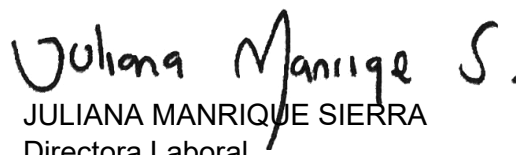
- Cuando el empleador capacite directamente a los aprendices (o a través de un tercero distinto al SENA), podrá solicitar al SENA el reembolso parcial de los costos de formación, proporcional al número de aprendices capacitados. El monto del reembolso será definido por el SENA según costos de formación similares, y no podrá superar el 50% anual de los aportes parafiscales que la empresa paga al SENA.
- El SENA elabora el listado de oficios y ocupaciones que pueden ser objeto de contrato de aprendizaje, con base en los siguientes criterios:
 - Que estén relacionados con la actividad productiva de la empresa (administrativa, operativa, comercial o financiera).
 - Que correspondan a oficios calificados o semicalificados que requieran formación metódica y completa.
 - Que exijan formación teórico-práctica y desarrollo de competencias.
 - Que requieran conocimientos técnicos o tecnológicos.
 - Que impliquen estándares o competencias reconocidas en el mercado laboral.
 - Que demanden gestión de procesos o tareas complejas con calidad y seguridad.
 - Que tengan oferta educativa disponible para formar o capacitar el talento humano requerido.

Esperamos que esta información sea de utilidad.

Reciban un cordial saludo,



ALFONSO PALACIOS TORRES
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos



JULIANA MANRIQUE SIERRA
Directora Laboral