ACTA No.10			
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: Reunión semanal control de seguimiento etapa productiva			
CIUDAD Y FECHA: Cartago, 15 de Abril de 2026		**HORA INICIO:** 09:00 p.m.	**HORA FIN:** 12:00 .m.
LUGAR Y/O ENLACE: Enlace teams		**DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO:** Regional Valle del Cauca-Centro de Tecnologías Agroindustriales	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

1. Saludo al equipo de trabajo.
2. Exposición por parte de cada integrante del equipo de los avances en las responsabilidades asignadas.
3. Confirmación de compromisos.

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

Socializar el acuerdo 0223 del 5 marzo de 2026

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Siendo las 10:00 a.m. se reúnen las partes: Margarita María Betancur, líder del proceso de evaluación y seguimiento, el equipo de instructores Edilia Restrepo Bustamante, Maryuri Flórez, Paola Velásquez Rivera, Camilo Andrés Henao, Juan Sebastián Vanegas, con el fin de socializar y aclarar dudas presentadas en el acuerdo 0223 del 5 de marzo de 2026 concernientes a los contratos de aprendizaje de aprendices en etapa productiva.

Interviene el instructor Juan Sebastián

El Decreto 0223 de 2026 constituye una reforma clave en Colombia porque organiza en un solo cuerpo normativo las reglas sobre prácticas laborales y contratos de aprendizaje, que antes estaban dispersas y generaban inseguridad jurídica. Su propósito es garantizar que estas figuras cumplan realmente una función formativa, protejan los derechos de los estudiantes y ofrezcan claridad a las empresas sobre sus obligaciones. El decreto se fundamenta en la Constitución, que reconoce el trabajo como un derecho fundamental y la capacitación como un principio esencial, reafirmando que los aprendices y practicantes no

pueden ser tratados como trabajadores de segunda categoría y que gozan de derechos colectivos como la libertad sindical y la protección frente al acoso.

Las prácticas laborales se definen como actividades formativas vinculadas al área de estudio, que no constituyen relación laboral salvo que las tareas asignadas no tengan relación con la formación, en cuyo caso se convierten en contrato laboral. Estas prácticas cuentan como experiencia profesional válida y deben desarrollarse en ambientes libres de acoso, con protocolos de prevención y atención. Por su parte, el contrato de aprendizaje se establece como un contrato especial de carácter formativo, con apoyo económico mensual, afiliación a seguridad social y dos fases: una lectiva en la institución educativa y otra práctica en la empresa. Aunque el aprendiz se vincule a una entidad estatal, no se convierte en servidor público, y ciertas empresas públicas tienen la obligación de contratar aprendices.

El decreto también reconoce la formación dual, que alterna teoría y práctica con responsabilidad compartida entre instituciones educativas y empresas, fortaleciendo la conexión entre educación y mundo laboral. Además, introduce definiciones claras como escenario de práctica, monitor, tutor y plan de práctica, lo que evita interpretaciones erróneas y asegura que cada actor comprenda su rol. Finalmente, la norma unifica toda la regulación en un solo marco legal y asigna a la jurisdicción laboral ordinaria la resolución de conflictos, lo que aporta seguridad jurídica y confianza. En conclusión, este decreto moderniza y organiza el sistema de prácticas y aprendizaje en Colombia, protege a los estudiantes, da certeza a las empresas y contribuye al desarrollo profesional de los jóvenes y al crecimiento productivo del país

Interviene la Instructora Maryuri

SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES EN GENERAL

Elementos esenciales de la práctica laboral:

a) Carácter formativo.

b) Relación tripartita: institución educativa, escenario de práctica y practicante.

c) Supervisión del estudiante.

d) Vigencia limitada.

e) Presencialidad o virtualidad.

Características:

a) Edad: La edad mínima del practicante es de 15 años, y debe obtenerse autorización del Ministerio del Trabajo para menores de 18 años.

b) Jornada: La duración de la jornada del practicante no podrá ser superior a la jornada ordinaria en el escenario de práctica.

c) Vacantes: Las vacantes deben publicarse en el Servicio Público de Empleo.

d) Derechos de autor: Derechos patrimoniales se entienden propiedad del escenario de práctica, pero si la práctica es gratuita debe acordarse una remuneración a cambio.

Principales obligaciones del escenario de práctica (empresa):

a) Formular un Reglamento de Prácticas. b) Designar un tutor para el practicante. c) Afiliar y hacer aportes a seguridad social en riesgos laborales (dependiendo del modelo de vinculación). d) Priorizar la vinculación de mujeres y personas discapacitadas

Protección frente al Acoso Sexual:

El escenario de práctica y la institución educativa deben garantizar protocolos de prevención y atención a víctimas de acoso sexual. Practicantes ex tranjeros: Las vinculaciones formativas celebradas con practicantes extranjeros deben reportarse a través del Registro Único de Trabajadores Extranjeros – RUTEC.

Interviene la Instructora Edilia

SOBRE LA VINCULACIÓN FORMATIVA

Características de la vinculación formativa:

a) Naturaleza: No constituye una relación de trabajo (a diferencia del contrato de aprendizaje). a) Duración: Su duración será la que esté definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular

Régimen disciplinario:

El régimen aplicable es el establecido en la institución educativa, por lo que no es aplicable el Reglamento Interno de Trabajo.

Las empresas deberán establecer un Reglamento de Prácticas que establezca reglas para facilitar el desarrollo de la actividad objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina entre los practicantes. Remuneración o compensación: Se puede otorgar un auxilio de práctica que no constituye salario para ningún efecto.

Causales de terminación:

La vinculación formativa termina:

a) Por cumplimiento del plazo fijo pactado. b) Por pérdida de la condición de estudiante. c) Por acuerdo tripartito anticipado. d) Por causales internas del escenario de práctica o institución educativa. e) Por clausura o liquidación del escenario de práctica

Causales de interrupción:

Este tiempo no será contabilizado ni dará lugar al pago del auxilio de práctica; no obstante, deberá mantenerse la cotización al sistema de riesgos laborales. Esta interrupción se presentará en los siguientes casos: a) Vacaciones colectivas del escenario de práctica. b) Incapacidad o licencia de maternidad o paternidad. c) Fuerza mayor o caso fortuito. d) Suspensión de actividades del escenario de práctica

Interviene el instructor Camilo

Aporta que de las Páginas 28 – 34 se habla de aspectos fundamentales del contrato de aprendizaje. Se establece la duración máxima de 3 años, con reglas especiales para la formación dual (mínimo 50% lectiva y 50% práctica). Se enumeran las exclusiones a la cuota de aprendices (hogares infantiles, construcción, empresas en concordato o insolvencia). Se aclara que los consorcios y uniones temporales sí están obligados a la cuota.

Se prohíbe la coexistencia de dos contratos de aprendizaje simultáneos, pero se permite la cadena de formación para un segundo contrato de nivel superior. El régimen disciplinario del aprendiz es el del Reglamento Interno de Trabajo (no el de servidores públicos en entidades estatales), y las medidas graves deben notificarse al monitor, al SENA y a la institución educativa.

En materia de derechos colectivos, los aprendices en fase práctica gozan de libertad sindical (asociación, negociación colectiva y huelga), con la única limitación de que el apoyo de

sostenimiento no es negociable colectivamente. También tienen estabilidad laboral reforzada y pueden participar en el COPASST y en el Comité de Convivencia Laboral.
Finalmente, se aclara que no constituyen contrato de aprendizaje la vinculación formativa, la docencia-servicio, el servicio social obligatorio, los voluntariados y las monitorias.

Interviene la Instructora PAOLA

SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Elementos especiales del contrato:

a) Finalidad formativa. b) Subordinación limitada a las actividades del contrato. c) Formación estrictamente persona

Apoyo de sostenimiento:

- Etapa lectiva o primer año de formación dual: Igual o mayor al 75% de un S.M.L.M.V.
- Etapa práctica o segundo año de formación dual: Igual a 1 S.M.L.M.V

Aspectos económicos:

a) Cobertura en Seguridad Social: En fase lectiva el aprendiz está cubierto por el sistema de riesgos laborales, y durante la etapa práctica o toda la formación dual por el sistema de salud y pensiones adicionalmente. b) Liquidación del contrato: Para calcularla se tomará como duración la etapa práctica o toda la formación dual.

Aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) Los exámenes médicos ocupacionales deben ser realizados por la empresa patrocinadora. b) El aprendiz debe estar incluido en el SG-SST de la institución educativa y/o la empresa patrocinadora, dependiendo de la etapa. c) Para reportar la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, debe avisarse a la ARL. d) La investigación del hecho se hace en conjunto entre la institución educativa y la empresa patrocinadora. e) El reporte del accidente a la ARL lo hace la empresa patrocinadora.

Régimen disciplinario:

El régimen aplicable es el establecido en la normativa de la empresa, conforme a su Reglamento Interno de Trabajo. Debe informarse al SENA de la suspensión y/o terminación del contrato.

Duración:

a) Su duración será la establecida en el programa de formación, sin que exceda los tres (3) años. b) No admite período de prueba.

Garantías:

a) Los aprendices gozan del derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga (apoyo de sostenimiento no podrá ser sujeto de negociación). b) Los aprendices gozan de estabilidad laboral reforzada. c) Pueden ser miembros del COPASST y el CCL

Causales de suspensión:

En cuyo caso el tiempo no será contabilizado y no deberá pagarse apoyo de sostenimiento, pero mantenerse la afiliación y cotización a Seguridad Social: a) Por vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora. b) Por licencia de maternidad o de paternidad e incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles

La suspensión no afecta el cumplimiento de la cuota regulada.

Causas de terminación:

El contrato de aprendizaje termina: a) Por muerte del aprendiz. b) Por mutuo acuerdo. c) Por liquidación o clausura de la empresa patrocinadora. d) Por suspensión de actividades por más de 120 días. e) Expiración del plazo fijo pactado. f) Unilateralmente con o sin justa causa Arts. 62 y 64 C.S.T. Terminado el contrato, debe reemplazarse al aprendiz dentro de los 20 días hábiles siguientes. Para su terminación no requiere preaviso.

Interviene el instructora Margarita

RESUMEN (PÁGINAS 40–45 – DECRETO 0223 DE 2026)

◆ **1. Monetización de la cuota de aprendizaje (Art. 2.2.6.3.3.38)**

Las empresas que no contraten aprendices deben pagar mensualmente la monetización.

El pago debe hacerse dentro de los primeros 5 días de cada mes al SENA.

Distribución de los recursos:

25% → Apoyo económico a aprendices (para permanencia en formación)

25% → Fortalecer educación técnica/tecnológica, especialmente en zonas rurales

50% → Financiar el Fondo Emprender del SENA

◆ **2. Incumplimiento de la cuota de aprendizaje (Art. 2.2.6.3.3.39)**

Se configura incumplimiento cuando:

No se contratan aprendices obligatorios

No se paga la monetización

Consecuencias:

Pago de: 1.6 SMMLV por cada aprendiz no contratado, Intereses moratorios

Valor indexado hasta la fecha de pago

Además:

Multas por incumplimiento

☞ Aplica tanto para incumplimiento total como parcial.

◆ **3. Reconocimiento de programas de formación (Art. 2.2.6.3.3.40)**

El SENA:

Reconoce programas de formación de instituciones o empresas

Autoriza a empresas para formar aprendices

Requisito:

Estar al día en seguridad social y parafiscales

◆ **4. Programas de capacitación para inserción laboral (Art. 41–42)**

El Ministerio del Trabajo y el SENA:

Diseñan programas de formación para: Desempleados, Población vulnerable

Financiación:

Recursos del SENA

Convenios nacionales e internacionales

Aportes del Estado y Fondo de Protección Social

◆ **5. Gestión y acceso a programas (Art. 43)**

El Ministerio define políticas

El SENA: Establece requisitos, Regula acceso y priorización de beneficiarios

◆ **6. Registro y control (Art. 44)**

El SENA debe:

Mantener registro actualizado de:

Aprendices

Empresas obligadas

Controlar el cumplimiento de la cuota

◆ **7. Procedimiento (Art. 45)**

El SENA define: Metodologías, Instrumentos operativos

El Ministerio del Trabajo puede reglamentar adicionalmente

◆ **8. Vigilancia y control (Art. 46)**

Ministerio del Trabajo: Inspección, vigilancia y control general

SENA:

Control específico de la cuota de aprendizaje

Obligación de las empresas:

Reportar:

Número de aprendices

Contratos suscritos

Monetización realizada

✓ **CONCLUSIÓN GENERAL**

Estas páginas regulan principalmente:

✓ Cómo funciona la monetización de la cuota de aprendizaje

✓ Las sanciones por incumplimiento

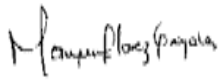
✓ El papel del SENA y el Ministerio del Trabajo

✓ La formación e inserción laboral de población vulnerable

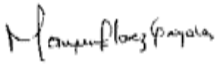
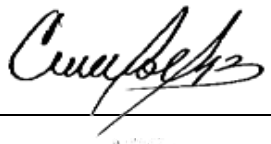
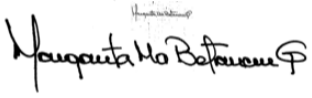
✓ Los mecanismos de control, registro y vigilancia.

CONCLUSIONES

Se concluye que todo el equipo se encuentra realizando las actividades concernientes a su objeto contractual, según indicaciones dadas previamente por la líder Margarita María Betancur.

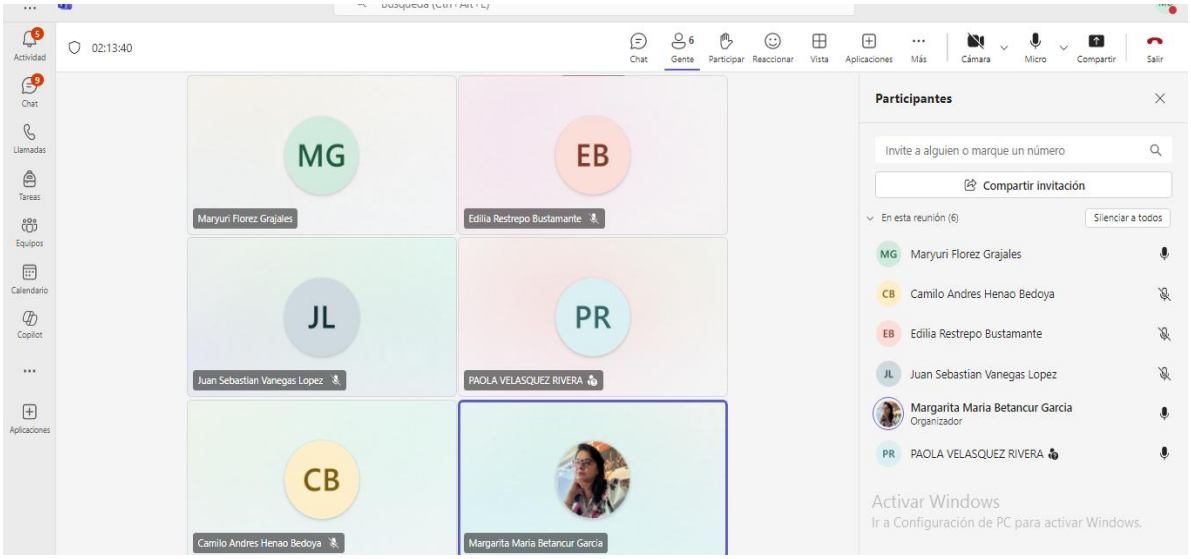
ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS			
ACTIVIDAD /DECISIÓN	**FECHA**	**RESPONSABLE**	**FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL**
Levantamiento de acta de la reunión	Abril 2026	Maryuri Flórez Grajales	

DE: ASISTENTES Y APROBACIÓN DECISIONES

NOMBRE	DEPENDENCIA/ EMPRESA	APRUEBA (SI/NO)	OBSERVACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Maryuri Flórez	**SENA- Seguimiento Etapa Productiva**			
Paola Velásquez Rivera	**SENA- Seguimiento Etapa Productiva**			
Camilo Andrés Henao	**SENA- Seguimiento Etapa Productiva**			
Margarita María Betancur	**SENA- Seguimiento Etapa Productiva**			
Edilia Restrepo Bustamante	**SENA- Seguimiento Etapa Productiva**			
Juan Sebastián Vanegas	**SENA- Seguimiento Etapa Productiva**			

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

ANEXOS


02:13:40
Chat
Gente
Participar
Reaccionar
Vista
Aplicaciones
Más
Cámara
Micro
Compartir
Salir
MG
Maryuri Florez Grajales
EB
Edilia Restrepo Bustamante
JL
Juan Sebastian Vanegas Lopez
PR
PAOLA VELASQUEZ RIVERA
CB
Camilo Andres Henao Bedoya
Margarita Maria Betancur Garcia
Participantes
Invite a alguien o marque un número
Compartir invitación
En esta reunión (6)
Silenciar a todos
Maryuri Florez Grajales
Camilo Andres Henao Bedoya
Edilia Restrepo Bustamante
Juan Sebastian Vanegas Lopez
Margarita Maria Betancur Garcia
Organizador
PAOLA VELASQUEZ RIVERA
Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.