



Contrato de Aprendizaje

*Relaciones Corporativas e Internacionales
Reg. Antioquia*

Tecnóloga de Contrato de Aprendizaje – Gabriela Puerta Sanabria
Correo: gapuerta@sena.edu.co

Orientación Empresas



www.sena.edu.co

¿Qué es un Contrato de Aprendizaje?

Norma concordante:

Ley 2466 de 2025
Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo
Código Sustantivo del Trabajo

“Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un **contrato laboral especial** y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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 tres (3) años**, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

¿Quiénes pueden acceder?

- Aprendices SENA
- Estudiantes de los programas de Educación Superior.
- Estudiantes universitarios.
- Estudiantes de Formación para el Trabajo con certificación de calidad.
- Alumnos educación media

¿Quiénes NO pueden acceder?

- Aprendices y/o estudiantes que ya cuenten con un contrato de aprendizaje registrado.
- Aprendices y estudiantes que tengan o hayan tenido vínculo laboral con la empresa patrocinadora.

¿Quiénes están obligados a contratar?

Ley 789 de 2002, Art. 32: Empresas obligadas a la vinculación de aprendices.

Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.



Contratación de Aprendices

Norma concordante:

Ley 789 de 2002

Ley 2466 de 2025

Elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación esta 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.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

Etapas lectiva: 75% de un (1) SMLMV. + EPS + ARL

Etapas productiva: 100% de un (1) SMLMV. +EPS + ARL + Pensión + AUX

Practicante universitario: 100% de un (1) SMLMV + EPS + ARL + Pensión + AUX

ARTÍCULO 35. Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

Normativa



- **Código sustantivo del trabajo:** Operatividad – Suspensiones – Terminaciones
- **Ley 789 de 2002:** Contratación Universitarios – Contratación Voluntaria empresa no regulada – Prohibición de una nueva relación de aprendizaje (Art. 33 Parágrafo.) – Selección de aprendices a contratar.
- **Ley 2466 de 2025:** Modifica la naturaleza del contrato de aprendizaje – Modifica la monetización – redefine apoyo de sostenimiento y derechos prestacionales
- **Circular 083 de 2025:** Instructivo de implementación de reforma laboral - Vigencia. Efecto en contratos vigentes y futuros - Trabajo suplementario – Duración y prorrogas - Régimen disciplinario – CA con adolescentes - Derecho laboral colectivo - Cuota de discapacidad, miembros del COPASST y Comité de Convivencia Laboral - Distribución de competencias – Aportes.
- **Decreto 1072 de 2015:** Formalidades del contrato – Regulación de cuota de aprendices - Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz – monetización – incumplimiento de la cuota – Compensación – Vigilancia y control.
- **Decreto 933 de 2003:** Contrato Voluntario empresa regulada - Reconocimiento o autorización programas de formación y capacitación - Actualización y registro de disponibles.
- **Directiva 26 de 2006:** Habilitación Cadena de formación. 2do CA
- **Concepto 53893 de 2021:** definición cadena de formación y 2do CA por fuerza mayor
- **Acuerdo 15 de 2003:** Causales de suspensión – Incumplimiento por parte de la empresa - Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.
- Acuerdo 007 de 2014 - Acuerdo 009 de 2025

Ruta para la contratación de aprendices:

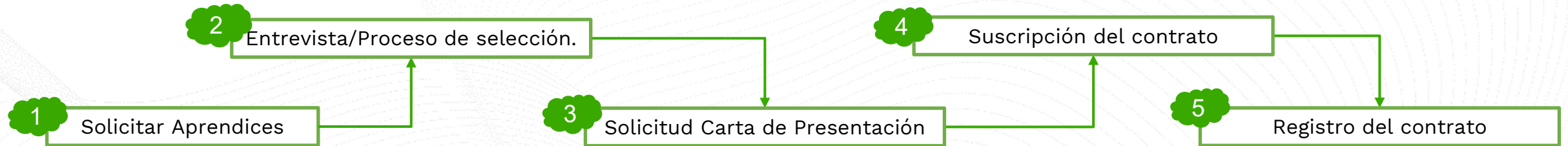


Una vez seleccionado el aprendiz, usted deberá citarlo a entrevista con el fin de conocer el perfil específico del mismo, conversar sobre las actividades a desarrollar durante la ejecución del contrato y las consideraciones importantes que deberán constar en el acuerdo.

Una vez el aprendiz supere el proceso de selección, el empresario deberá solicitar la carta de presentación a la institución de formación.

Una vez seleccionado el aprendiz, usted deberá citarlo a entrevista con el fin de conocer el perfil específico del mismo, conversar sobre las actividades a desarrollar durante la ejecución del contrato y las consideraciones importantes que deberán constar en el acuerdo.

Una vez el aprendiz supere el proceso de selección, el empresario deberá solicitar la carta de presentación a la institución de formación.



Aprendices SENA: la solicitud debe realizarse a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA)

Estudiantes de otras Instituciones: la solicitud debe realizarse con la institución de formación previamente autorizada.

Aprendices SENA: la solicitud debe realizarse a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA)

Estudiantes de otras Instituciones: la solicitud debe realizarse con la institución de formación previamente autorizada.

La carta de presentación deberá contener los datos académicos del aprendiz, las fechas de formación y las funciones establecidas según el programa de formación.

El Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) es el canal dispuesto por el SENA para el reporte del cumplimiento de la cuota regulada asignada, por lo cual, todos los contratos de aprendizaje deberán ser registrados de forma inmediata, esto garantizara el reporte oportuno al Ministerio de Salud para el pago de los debidos aportes.



Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA)

El Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) es el medio dispuesto por el SENA para el reporte del cumplimiento de su cuota regulada asignada por ley, A través de este aplicativo usted deberá registrar el contrato de aprendizaje y las novedades que llegasen a presentarse durante su ejecución, además podrá acceder a los aprendices Sena, en formación, disponibles para la firma del contrato.

Ruta para la solicitud de aprendices:

Una vez la resolución de su cuota regulada se encuentre ejecutoriada, usted tendrá 20 días hábiles para suscribir el número de contratos de aprendizaje asignados.

Debe Ingresar al aplicativo Sistema Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) <http://caprendizaje.sena.edu.co>, link empresas

Usuario N° de NIT y Contraseña la asignada por la empresa,



SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendices



MINISTERIO DEL TRABAJO

Empresas

Aprendices

Funcionario

N° Nit:
NIT (Sin puntos, como ni digito de verificacionen)

Contraseña:
Contraseña

Iniciar sesión

Crear usuario empresa

Recuperar contraseña

Quiero conocer el Decreto Aprendices Voluntarios

Directorio SENA centros de formación


Manual
empresarios


Manual
aprendices


Instructivo
regulación



Gobierno del
Cambio

- Presidencia
- MinInterior
- MinComercio
- MinAmbiente
- MinSalud

- Vicepresidencia
- MinRelaciones
- MinEducación
- MinTransporte
- Urna de Cristal

- MinJusticia
- MinHacienda
- MinCultura
- MinVivienda
- MinTic

- MinTrabajo
- MinEducación
- MinCultura
- MinVivienda
- MinTic

Instructivos, herramientas y directorios de contactos.



SGVA
sistema de gestión
virtual de Aprendizices

Bienvenido(a) SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA

[Cerrar Sesión](#)



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Bienvenido al SGVA

Chat de empresario

Manual de usuario

Señor empresario

Los siguientes reportes al
Ministerio de Salud se enviarán
los días 28 de marzo, 7, 14, 21, y 28
de abril.

En la sección **Reportes y estado
de cuenta > Reporte Ministerio de
la salud**, puede consultar el
último reporte y su respectiva
fecha de envío.

Si un aprendiz está reportado y no
puede realizar el pago, por favor enviar
la solicitud al correo:
pila2@minsalud.gov.co



**CREE E IMPULSA EL
TALENTO**
SENA

Señor empresario. Su empresa tiene 15 contratos próximos a finalizar. Si necesita apoyo, comuníquese con el SENA en su departamento al teléfono (601) 5461600 ext. 14428.



SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendizices



Bienvenido(a) SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA

[Cerrar Sesión](#)



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta

Solicitudes

[Crear nueva solicitud](#)

[Especialidades disponibles](#)

Solicitudes cerradas

Mostrar registros por página

Editar solicitud	Especialidad	Departamento	Requeridos	Fecha	Estado de la solicitud	Actualizado
Detalle	TECNICO EN CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES	NORTE DE SANTANDER	1	29/05/2025	Cerrado por fecha de cierre	29/05/2025
Detalle	TÉCNICO EN PROGRAMACION DE APLICACIONES Y SERVICIOS PARA LA NUBE	NORTE DE SANTANDER	1	26/05/2025	Cerrado por fecha de cierre	26/05/2025
Detalle	TÉCNICO EN ASESORIA COMERCIAL	NORTE DE SANTANDER	2	23/05/2025	Cerrado por fecha de cierre	23/05/2025
Detalle	TÉCNICO EN PRESELECCION DE TALENTO HUMANO MEDIADO POR HERRAMIENTAS TIC	CALDAS	1	23/05/2025	Cerrado por fecha de cierre	23/05/2025
Detalle	TECNÓLOGO EN ANALISIS Y DESARROLLO DE SOFTWARE.	NORTE DE SANTANDER	3	22/05/2025	Cerrado por fecha de cierre	22/05/2025

Mostrando registros del 1 al 5 de un total de 6,385 registros

Anterior 2 3 4 5 ... 1277 Siguiente



SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendizajes



Bienvenido(a) SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA

[Cerrar Sesión](#)



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta

Crear solicitud

[Volver a solicitudes](#)

[Cargar última solicitud](#)

[Ver tutorial](#)

[Realizar encuesta](#)

Datos de ubicación y contacto

Departamento

Seleccione un departamento ▼

Ciudad

▼

Dirección: (*)

Dirección

Persona de contacto: (*)

C.C.: (*)

Número cédula persona de contacto

Correo electrónico: (*)

Teléfono: (*)

Extensión:

Perfil de la solicitud

[Buscar especialidad](#)

[Buscar especialidad por competencias](#)

Los campos marcados con (*) son obligatorios.





Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendizices



Buscar aprendizices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta

[Volver a solicitudes](#)

[Cargar última solicitud](#)

[Ver tutor](#)

Departamento

ANTIOQUIA

Persona de contacto: (*)

PEDRO PEREZ

Teléfono: (*)

3102545689

Buscar especialidad

Los campos marcados con (*) son obligatorios.

Buscar especialidad

Ubicación

Departamento: ANTIOQUIA

Ciudad: MEDELLIN

Especialidades

TECNICO EN ANALISIS DE MUESTRAS QUIMICAS

Centro de formación

CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL

Aprendices disponibles: 2

Descripción de la especialidad

EL TECNICO DE ANALISIS DE MUESTRAS QUIMICAS ESTA EN LA CAPACIDAD DE REALIZARLOS PROCEDIMIENTOS DE MUESTREO PARA ANALISIS QUIMICO DE ACUERDO CON LAS TECNICAS DISEÑADAS, OPERACIONES PRELIMINARES Y TECNICAS ANALITICAS CONVENCIONALES E INSTRUMENTALES EN QUIMICA Y SU APLICACION TANTO EN EL AMBITO DE LA INVESTIGACION COMO EN EL CAMPO PROFESIONAL, INDUSTRIAL O DE SERVICIOS.50915

Competencias de la especialidad

ANALIZAR MUESTRAS SEGÚN PROCEDIMIENTOS IMPLEMENTADOS POR EL LABORATORIO

ANALIZAR MUESTRAS QUÍMICAS SEGÚN PROCEDIMIENTOS DE LABORATORIO.

REALIZAR OPERACIONES DE ALISTAMIENTO DEL LABORATORIO, SEGÚN PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.

Esta información debe verificarse con el líder de contrato en el centro de formación del aprendiz

Seleccionar especialidad

Filtrar especialidades

Buscar especialidades por:

☐ Departamento ☒ Ciudad

Tipo de certificación

Tipo de certificación



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta

Crear solicitud

Volver a solicitudes

Cargar última solicitud

Ver tutorial

Realizar encuesta

Datos de ubicación y contacto

Departamento

ANTIOQUIA

Ciudad

MEDELLIN

Dirección: (*)

calle 50 65 89

Persona de contacto: (*)

PEDRO PEREZ

C.C.: (*)

11254963185

Correo electrónico: (*)

Example@gmail.com

Teléfono: (*)

3102545689

Extensión:

Perfil de la solicitud

Buscar especialidad

Buscar especialidad por competencias

Especialidad seleccionada: TECNICO EN ANALISIS DE MUESTRAS QUIMICAS

Perfil del aspirante: (*)

Ingrese perfil de la vacante

Funciones a desarrollar: (*)

Ingrese las funciones a desarrollar en la vacante

Cantidad de aprendices: (*)

2

Fecha de cierre: (*)

2025-06-01

Crear solicitud de aprendices

Los campos marcados con (*) son obligatorios.



SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendizices

[Cerrar Sesión](#)



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta

Buscar aprendices

[Ver instructivo](#)

Solicitudes requeridas

OPERARIO EN MANEJO DE MAQUINARIA
DE CONFECCION INDUSTRIAL PARA
ROPA EXTERIOR

ANTIOQUIA - MEDELLIN

[Ver detalle](#)

[Ver aprendices](#)





SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendizices



Bienvenido(a) D.Y.N NEGOCIOS S.A.S.

[Cerrar Sesión](#)

Buscar aprendices

[Ver instructivo](#)

[Volver a solicitudes requeridas](#)

Seleccione una ciudad

[Buscar en otra ciudad](#)

Número documento aprendiz

[Filtrar](#)

Mostrar **10** registros por página

	Tipo de documento	Número de documento	Nombre	Ciudad	Inicio lectiva	Inicio productiva	Fin productiva
Detalle	T.I.	1044988185	JUAN JOSE RIVERO CORREA	DON MATIAS	10/03/2025	11/09/2025	10/12/2025
Detalle	C.C.	1036254003	XIMENA ECHEVERRI RODRIGUEZ	SANTUARIO	25/03/2025	25/09/2025	24/12/2025
Detalle	C.C.	24651155	ALBA MARCELA GOMEZ SARMIENTO	NORCACIA	25/03/2025	25/09/2025	24/12/2025

Mostrando registros del 1 al 3 de un total de 3 registros

[Anterior](#)

1

[Siguiete](#)



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta

Ver instructivo

Volver a solicitudes requeridas

Seleccione una ciudad

Mostrar **10** registros por página

	Tipo de documento	Número de documento
Detalle	T.I.	1044988
Detalle	C.C.	1036254
Detalle	C.C.	2465115

Mostrando registros del 1 al 3 de un total de 3 registros

Detalle del aprendiz

Tipo de documento: C.C.

Número de documento: 1036254003

Nombre: XIMENA ECHEVERRI RODRIGUEZ

Fecha de nacimiento: 09/11/2006

Sexo: F

Departamento: ANTIOQUIA

Ciudad: SANTUARIO

Dirección:
VEREDA LA FLORESTA FINCA N°4

Estrato: 3

Teléfono: 3187604423

Correo electrónico:
echeverriximena216@gmail.com

Datos académicos

Regional: REGIONAL ANTIOQUIA

Centro de formación:

CENTRO DE LA INNOVACIÓN, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACIÓN - RIONEGRO

Especialidad:

OPERARIO EN MANEJO DE
MAQUINARIA DE CONFECCION
INDUSTRIAL PARA ROPA EXTERIOR

Código grupo: 3189537

Inicio etapa lectiva: 25/03/2025

Fin etapa lectiva: 24/09/2025

Inicio etapa productiva: 25/09/2025

Fin etapa productiva: 24/12/2025

Los datos de ubicación del aprendiz son diferentes a los de la solicitud. Por favor solicite al aprendiz la postulación al proceso de selección.

Cerrar

Cerrar Sesión

Número documento aprendiz

Filtrar

	Inicio lectiva	Inicio productiva	Fin productiva
AS	10/03/2025	11/09/2025	10/12/2025
O	25/03/2025	25/09/2025	24/12/2025
V	25/03/2025	25/09/2025	24/12/2025

Anterior

1

Siguiente

Normatividad



CAUSALES DE SUSPENSIÓN

Acuerdo 015 de 2003

Etapa Lectiva:

- No existen suspensiones en el contrato

Etapa Productiva:

- Incapacidad debidamente certificada por la EPS
- Licencia de Maternidad. Dieciocho (18) semanas, y Paternidad ocho (8) días calendario.
- Caso Fortuito o Fuerza Mayor
- Vacaciones por parte del empleador, cuando el aprendiz esté en etapa productiva

CAUSALES DE TERMINACIÓN

(Reglamento del Aprendiz – Acuerdo 007 de 2012)

- Terminación del contrato (Vencimiento del término)
- Mutuo acuerdo (No siempre aplica para un segundo Contrato de Aprendizaje).
- Incumplimiento de las obligaciones por alguna de las partes.
- Faltas al reglamento SENA y/o al reglamento empresarial.
- Condicionamiento de matrícula en etapa productiva.
- Cancelación de la matrícula en etapa lectiva o productiva.

Se debe realizar el debido proceso académico, validando la intervención y el previo aval de la institución de formación.

Código sustantivo del trabajo:



ARTÍCULO 51. SUSPENSIÓN

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

5. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

6. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ARTÍCULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el {empleador} debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Código sustantivo del trabajo:



Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes ,y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Código sustantivo del trabajo:



14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Registro de Suspensiones:

Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA



Bienvenido(a) SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA

[Cerrar Sesión](#)

Inicio

Perfil empresarial

Solicitar aprendices

Buscar aprendices

Consultar aplicaciones

Registrar contrato

Reportes y estado de cuenta

Normatividad

Entidades habilitadas

Realizar encuesta

Chat de empresario

Manual de usuario

Apreciado empresario,

El **jueves 29 de mayo** se realizará una intervención técnica programada en el **Sistema de Gestión Virtual de Aprendices-SGVA**. El objetivo es realizar mantenimiento preventivo y correctivo en los componentes del sistema (base de datos y archivos) para reducir incidentes y mejorar la estabilidad del servicio. Durante esta intervención el aplicativo estará fuera de línea.

Por lo anterior, agradecemos la comprensión y colaboración en esta actividad que busca garantizar un servicio más estable y eficiente para todos los usuarios.

Coordinación de Relacionamento Empresarial y Contrato de Aprendizaje.



SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendizices

Bienvenido (a) SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA

Cerrar Sesión



Inicio



Perfil empresarial



Solicitar aprendices



Buscar aprendices



Consultar aplicaciones



Registrar contrato



Reportes y estado de
cuenta



Normatividad



Entidades habilitadas



Realizar encuesta

REPORTES Y ESTADO DE CUENTA

Reporte de contratos



Reporte Ministerio de Salud

Reporte de contratos próximos a finalizar

Reporte cumplimiento

Información PILA

Ver estados de cuenta

REPORTE VOLUNTARIOS POR AÑO

Señor empresario. Por esta opción usted podrá generar el reporte de voluntarios por año.

2024 ▼

Generar reporte



Bienvenido(a) SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA

[Cerrar Sesión](#)

Reporte de contratos

[Ver Instructivo](#)

Tipo de aprendiz	
APRENDIZ SENA	30939
TECNICO - TECNOLOGO EDUCACION SUPERIOR	24
APRENDIZ DE UNIVERSITARIO PROFESIONAL	19
ENTIDADES DE FORMACION CON CERTIFICACION DE CALIDAD	7
APRENDIZ DE INSTITUCIONES DE FORMACION PARA EL TRABAJO	54
APRENDIZ DE LA MEDIA TECNICA (COLEGIO)	18

Estados de contratos	
VIGENTE	589
TERMINADO POR PRACTICA O ACUERDO	59
TERMINADO	29966
CADENA DE FORMACION	482
SUSPENSION	1
TERMINADO POR JUSTA CAUSA (FALTA DEL APRENDIZ)	107
COMPENSADO TERMINADO	3
COMPENSADO TERMINADO POR PRACTICA O ACUERDO	5
COMPENSADO CADENA DE FORMACIÓN	8

Contratos vigentes con aprendices discapacitados	
VIGENTE	4

Monetización	
SIN INFORMACIÓN	

Estado del contrato

VIGENTE

Documento del aprendiz

Documento del aprendiz

[Limpiar](#)

[Consultar](#)

Cantidad de contratos por tipo de aprendiz

■ Aprendiz SENA: 579 ■ Aprendiz de universitario profesional: 6

Aprendiz SENA: 579
579

Mostrar registros por página

[Descargar Excel](#)

Registro de Suspensión:

Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA



Suspender contrato vigente

Id contrato:

3188138

Causal suspensión:

INCAPACIDAD MEDICA

Fecha inicial de suspensión:

Fecha (aaaa-mm-dd)

Fecha final de suspensión
(fecha retorno del aprendiz a
sus funciones):

Fecha (aaaa-mm-dd)

Días suspensión:

Observación suspensión:

Observaciones

Guardar cambios

Cancelar

Mostrar 10 registros por página

Descargar Excel

	Id	Nit	Tipo de documento	Documento	Nombre del aprendiz	Tipo aprendiz	Discapacidad	Entidad capacitadora	Especialidad	Fecha inicio etapa lectiva	Fecha inicio etapa productiva	Fase	Tiempo contrato	Fecha inicio	Fecha fin	Días faltantes	EPS	ARL	Estado del contrato	F
Suspender contrato Finalizar contrato Consultar suspensiones Cambiar tipo documento	3188138	899999034	C.C.		JUAN PABLO BENITEZ ESCOBAR	Aprendiz SENA	No	SENA	TECNÓLOGO EN IMPLEMENTACION DE INFRAESTRUCTURA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	01/03/2023	01/12/2024	LECTIVA - PRODUCTIVA	22	01/08/2023	14/06/2025	11	EPS SURA	POSITIVA	VIGENTE	R A

Registro de Terminación:

Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA



Finalizar contrato vigente

Id contrato:

3188138

Escoja el estado en el que desea dejar el contrato:

TERMINADO

Fecha terminación del contrato:

Fecha (aaaa-mm-dd)

Causal terminación:

MUTUO ACUERDO(debe tener aprobación de la institución de formación)

Observación o detalle finalización:

FALTA DE PRACTICA

Observación o detalle finalización:

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

Observación o detalle finalización:

INCUMPLIMIENTO DE LA EMPRESA EN EL PAGO DE LAS OBLIGACIONES

Guardar cambios

Cancelar

Mostrar 10 registros por página

Descargar Excel

	Id	Nit	Tipo de documento	Documento	Nombre del aprendiz	Tipo aprendiz	Discapacidad	Entidad capacitadora	Especialidad	Fecha inicio etapa lectiva	Fecha inicio etapa productiva	Fase	Tiempo contrato	Fecha inicio	Fecha fin	Días faltantes	EPS	ARL	Estado del contrato	F
Suspender contrato Finalizar contrato Consultar suspensiones Cambio tipo documento	3188138	899999034	E.C.		JUAN PABLO BENITEZ ESCOBAR	Aprendiz SENA	No	SENA	TECNÓLOGO EN IMPLEMENTACION DE INFRAESTRUCTURA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	01/03/2023	01/12/2024	LECTIVA - PRODUCTIVA	22	01/08/2023	14/06/2025	11	EPS SURA	POSITIVA	VIGENTE	R A

Contrato de Aprendizaje con menores entre 15 y 17 años

Ley 1098 de 2006



Para los jóvenes entre 15 y 17 años se requiere una autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

¿Quién y dónde se solicita el permiso?

- El trámite debe ser solicitado por el menor de edad y el empleador.
- Se solicita ante una oficina del Ministerio del Trabajo, un inspector de trabajo, un Comisario de Familia o, en su ausencia, el alcalde municipal.
- Actualmente, se puede solicitar a través del portal del Ministerio del Trabajo

Documentos requeridos para la radicación del trámite:

- Carta de intención para la realización de practica laboral (empresa)
- Carta de autorización de la institución de educación o formación para practicas laborales. (institución de formación)

Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica.

Horario de práctica para adolescentes:

Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.
3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

La autorización prevista solo será exigible cuando, al inicio de la fase práctica, el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años.

Aprendices gestantes:

Norma concordante:

Circular SENA 0132 de 2017 - Acuerdo 15 de 2003 del SENA
Ley 2394 de 2024 - Ley 789 de 2002 - Ley 2306 de 2023

Operatividad: Si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el mismo continuará desarrollándose normalmente, pues el estado de gestación por sí mismo no impide su ejecución, salvo que se trate de un embarazo de alto riesgo que obligue a incapacitar a la aprendiz, caso en el cual el contrato no se suspende en razón del embarazo, sino por la incapacidad generada en su alto riesgo, aplicándose lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003.

Aspectos obligatorios señalados por la ley:

1. Afiliación y aportes obligatorios a la Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
2. Pago mínimo de apoyo de sostenimiento que no puede ser inferior a la suma mínima determinada por la ley.
3. La duración máxima del contrato que en ningún caso puede superar los tres años, siendo posible pactar duraciones inferiores.

Registro de novedades:

Caso 1: Si el parto se produce durante la vigencia pactada del contrato, la aprendiz entra a gozar de la licencia de maternidad, la cual suspende el contrato de aprendizaje. A la terminación de la licencia, el contrato se reinicia y durará por el tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado.

Nota: La licencia debe ser registrada por la empresa

Caso 2: Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor a los tres años y para la cual deberá realizarse “Otro Si” al contrato para extenderlo hasta la Fecha Probable de Parto (FPP)

Nota: La prórroga debe realizarse antes de la fecha fin pactada inicialmente, sin embargo, solo podrá registrarse en el SGVA en la fecha fin registrada inicialmente.

Una vez la Aprendiziza de a luz, deberá ingresarse la licencia de maternidad como **SUSPENSIÓN** al contrato de aprendizaje.

Soportes para el registro de la prórroga en el SGVA: Canal de solicitud: CRM

- Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.
- Copia OTRO SI, prorrogando el contrato original firmado por las partes hasta la fecha probable de parto.
- Certificado fecha probable de parto emitida por la EPS
- Ultima pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.
- Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución de formación.

Estabilidad laboral reforzada: Es una garantía que impide el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo de una mujer por motivos relacionados con el embarazo **o la lactancia**.

Periodo de lactancia: Las trabajadoras tienen derecho a 30 minutos diarios adicionales para lactancia entre los 6 meses y los 2 años del menor.

Prohibición de despido: No se podrá despedir a la trabajadora durante este periodo sin la autorización expresa del Ministerio de Trabajo; El descanso extendido está condicionado a que la madre demuestre la continuidad en la lactancia.

Para efectos legales, el periodo de lactancia prorroga el contrato de aprendizaje pero NO LO SUSPENDE

Soportes para el registro de la prórroga por periodo de lactancia, en el SGVA:

- Certificado de nacido vivo.
- Otro si de modificación a la fecha de finalización.
- Ultimo pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.

Esta prórroga solo podrán reportarla en el SGVA con el Tecnólogo de CA del centro de formación si es aprendiz SENA o de la regional en caso de estudiantes de otras instituciones.

Si el fuero de maternidad sobre pasa los tres años máximos de duración, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.



Generalidades Aprendiz SENA

- No debe ser contratado ningún aprendiz sin la carta de presentación emitida por la institución de formación o el SENA.
- El contrato de aprendizaje debe ser registrado de forma inmediata en el SGVA (después de su firma) con el fin de garantizar el reporte al ministerio de salud y evitar inconvenientes con el pago de los aportes.
- El aprendiz durante su etapa lectiva no tiene funciones asignadas en la empresa, en esta etapa, el papel de la empresa es de patrocinadora.
- Cuando el aprendiz sea de una institución diferente al SENA, siempre verifique si esta cuenta con autorización y cuanto tiempo podrá durar el contrato de aprendizaje.



¡Gracias!



@SENAComunica

www.sena.edu.co



Contrato de Aprendizaje

*Relaciones Corporativas e Internacionales
Reg. Antioquia*

Tecnóloga de Contrato de Aprendizaje – Gabriela Puerta Sanabria
Correo: gapuerta@sena.edu.co

Orientación Aprendices



www.sena.edu.co

¿Qué es un Contrato de Aprendizaje?

Contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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 tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. - Regido por la Ley 2466 de 2025

¿Qué busca?

Permitir a los empresarios acceder al talento humano con pertinencia y calidad, y a nuestros aprendices la oportunidad de realizar las prácticas empresariales en ambientes reales, facilitando su inserción laboral formal, permitiéndole el acceso a recursos económicos que mitiguen la deserción.

¿Quiénes pueden acceder?

- Aprendices SENA
- Estudiantes de los programas de Educación Superior.
- Estudiantes universitarios.
- Estudiantes de Formación para el Trabajo con certificación de calidad.
- Alumnos educación media



¿Quiénes NO pueden acceder?

- Aprendices y estudiantes que ya cuenten con un contrato de aprendizaje registrado.
- Aprendices y estudiantes que tengan o hayan tenido vínculo laboral con la empresa a contratante.



¿Beneficios del Contrato de Aprendizaje?

- Acceso a los ambientes laborales reales, acordes a su programa de formación.
- Experiencia laboral certificada.
- Apoyo monetario de sostenimiento.

Aprendices SENA:

- Lectiva (75% SMLV + EPS + ARL)
- Práctica (100% SMLV + SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL)

Universitario:

- (100% SMLV + SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL)
- Solo contrata en Práctica.



Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA

Es el medio por el cual los aprendices SENA auto gestionan su contrato de aprendizaje, permitiendo de esta manera que exista una relación directa entre el sector productivo y los aprendices que se encuentran en formación para la consecución y registro de los contratos de aprendizaje.

- Registrar su modalidad de practica a través del formato F165
- Mantener su estado “Disponible” en el aplicativo SGVA
- Asistir a las entrevistas pactadas (De no poder asistir, cancelar oportunamente)
- Vigilar que se realice el registro del contrato en el aplicativo SGVA.
- Vigilar que se registren las novedades al contrato.



Autogestión del Contrato de Aprendizaje



SGVA



Todo Imágenes Shopping Noticias Vídeos Maps Web Más

Herramientas

 Servicio Nacional de Aprendizaje | SENA
<https://caprendizaje.sena.edu.co> › sgva › pag › login

Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices

Página oficial de la Entidad de formación para el trabajo del Estado colombiano. Información y oportunidades de formación, empleo y emprendimiento.

 SENA
<https://www.sena.edu.co> › Aplicativos_SENA › DispForm

Aplicativos_SENA - SGVA

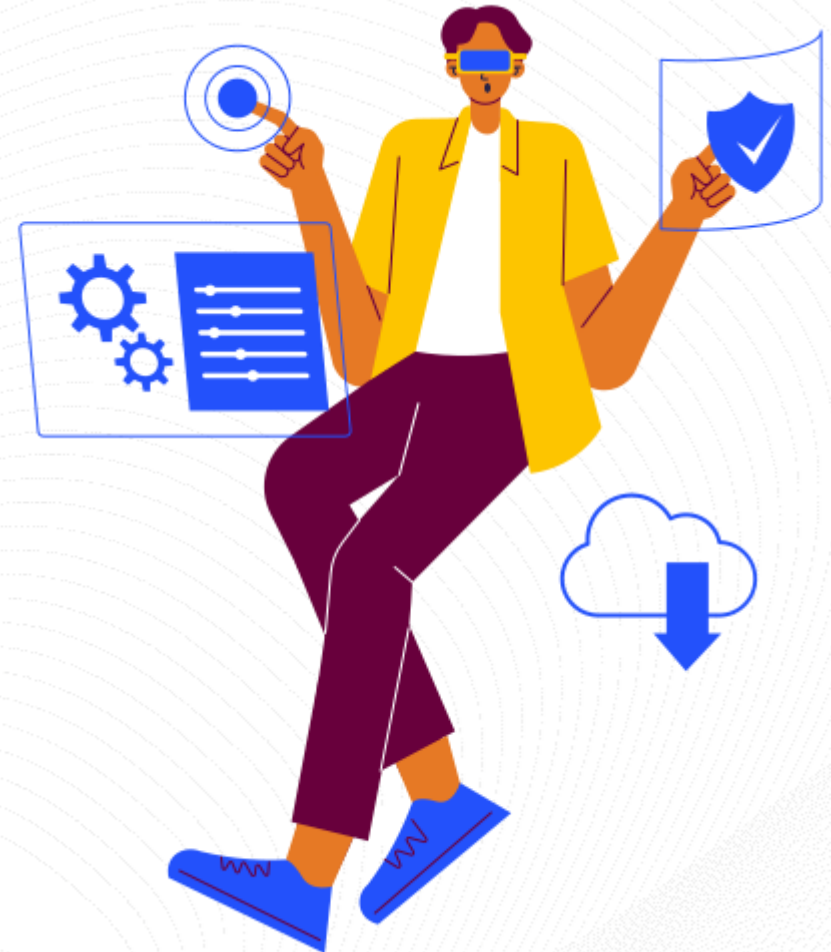
12/05/2021 — Significa **Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices**, también conocido como SGVA SENA. Este sistema o plataforma virtual sirve para ...

Videos :



Tutorial Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA

YouTube · SENA
13/07/2023





SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendizices



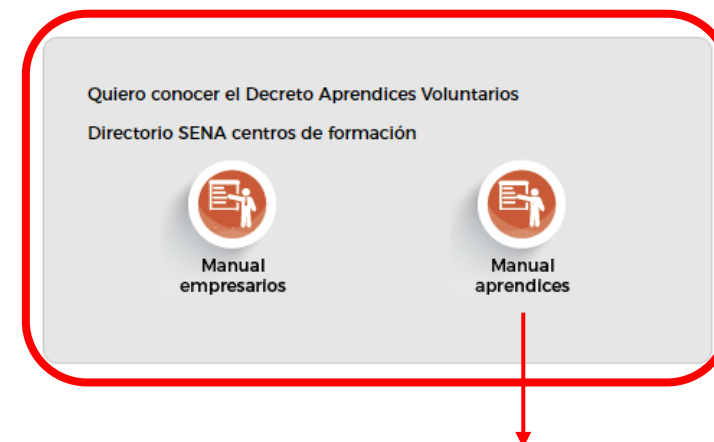
Empresas | Aprendizices | Funcionario

N° Nit:
Usuario

Contraseña:
Contraseña

Iniciar sesión | **Crear usuario empresa**

[Recuperar contraseña](#)



Manuales del aplicativo

**GOBIERNO DE COLOMBIA**

- Presidencia
- MinInterior
- MinComercio
- MinAmbiente
- MinSalud

- Vicepresidencia
- MinRelaciones
- MinEducación
- MinTransporte
- Urna de Cristal

- MinJusticia
- MinHacienda
- MinCultura
- MinVivienda
- MinTic

- MinDefensa
- MinMinas
- MinAgricultura
- MinTrabajo



SGVA
Sistema de Gestión
Virtual de Aprendizices

Empresas

Aprendices

Funcionario

N° Identificación:

Usuario

Contraseña:

Contraseña

Iniciar sesión

Recuperar contraseña

- Para ingresar como aprendiz se debe seleccionar la opción de “**Aprendiz**” en las opciones de acceso y estar seguro de que la misma está resaltada en color naranja.
- El usuario será su número de documento de identidad.
- La contraseña inicial será “**aprendizsena**”
- Si no logra ingresar por favor consulte con el área de contrato de su centro de formación y verifique que se encuentre migrado al SGVA

- Actualizar datos del aprendiz



Bienvenido(a)
Cerrar Sesión

Hola **Aprendiz XXXXXX XXXXX XXXXX**
Bienvenido al SGVA

Especialidad: TECNÓLOGO EN DESARROLLO PUBLICITARIO

Estado actual: Disponible

Perfil profesional:

Actualizar perfil

Estimado Aprendiz consulte aquí la guía de usuario del Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices SGVA



• Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Dirección General Calle 57 No. 8-69, Bogotá D.C. - PBX (57 1) 5461500
Línea gratuita de atención al ciudadano Bogotá 343 01 11 - Resto del país 018000 910270
Horario de atención: lunes a viernes de 8:00 am a 5:30 pm
Correo electrónico para notificaciones judiciales: servicioalciudadano@sena.edu.co
Todos los derechos reservados © 2024 - -

- En la cinta de opciones a la izquierda de la pantalla se encuentran las diferentes gestiones que el aprendiz tiene disponibles.



Inicio



Perfil



Buscar empresas



Consultar aplicaciones



Consultar contratos



Realizar encuesta

Perfil

Aprendiz XXXXXX XXXXX XXXXX

Cc. xxxxxxxxxxxx

Actualizar información

Cambiar contraseña



Fecha de nacimiento: 25/01/2005

Sexo: F

Discapacidad:

Libreta militar: 0

Departamento: CUNDINAMARCA

Ciudad: COTA

Dirección: CALLE 17 N 3 - 16 COTA - CUNDINAMRCA

Teléfono: xxxxxxxxxx

Correo electrónico: xxxxxxxxxx

Estrato: 2

Estimado aprendiz. Es importante que su información de contacto sea real y esté actualizada ya que esta permite el contacto por parte de las empresas y funcionarios SENA para la consecución de su contrato de aprendizaje. Además de esto, el SGVA las toma como parámetros para que pueda aplicar a procesos de selección.

- Verifique que las fechas de su formación sean correctas.

Datos académicos

Nis: 31895449

Regional: REGIONAL ANTIOQUIA

Centro: CENTRO TECNOLOGICO DEL MOBILIARIO (ITAGUI)

Especialidad: TECNÓLOGO EN DESARROLLO PUBLICITARIO

Código del grupo: 2547452

Etaa lectiva: desde 16/05/2022 hasta 16/02/2024

Etaa productiva: desde 17/02/2024 hasta 15/08/2024

- Es responsabilidad del aprendiz tener sus datos de contacto actualizados.
- El número de contacto debe ser un celular donde se pueda ubicar fácilmente.



Inicio



Perfil



Buscar empresas



Consultar aplicaciones



Consultar contratos



Realizar encuesta

Buscar empresas

[Ver Instructivo](#)

Podrá filtrar las solicitudes de acuerdo con su lugar de residencia.

Buscar solicitudes de aprendices

Departamento

ANTIOQUIA

Ciudad

MEDELLIN

Empresa:

Buscar

Solicitudes de aprendices

INVERSIONES PINTUHOUSE S.A.S.

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 14/02/2024

Fecha de cierre: 15/03/2024

[Ver - Aplicar](#)

CORPORACION COLEGIO MONTESSORI

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 19/02/2024

Fecha de cierre: 31/03/2024

[Ver - Aplicar](#)

HOLDING RAPPIPAY S.A.S.

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 10

Fecha de creación: 20/02/2024

Fecha de cierre: 15/03/2024

[Ver - Aplicar](#)

T&U IMPORTACIONES SAS

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 20/02/2024

Fecha de cierre: 15/03/2024

[Ver - Aplicar](#)

DISMERCA S.A.S

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 21/02/2024

Fecha de cierre: 11/03/2024

[Ver - Aplicar](#)

INDUSTRIAS F.H. S.A.S.

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 26/02/2024

Fecha de cierre: 30/04/2024

[Ver - Aplicar](#)

SU PROPIEDAD INMOBILIARIA ASOCIADOS SAS

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 28/02/2024

Fecha de cierre: 15/03/2024

[Ver - Aplicar](#)

TREDA SOLUTIONS S.A.S

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 28/02/2024

Fecha de cierre: 31/03/2024

[Ver - Aplicar](#)

A través de la opción **“Buscar empresas”** podrá visualizar las solicitudes vigentes.



Envíe su hoja de vida al correo indicado por la empresa. Identifíquese como aprendiz Sena e indique su programa de formación.

Ver instructivo

Departamento: ANTIOQUIA

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 14/02/2024

Fecha de cierre: 15/03/2024

Ver - Aplicar

Consultar contratos

Realizar encuesta

Detalle de la solicitud

TECNÓLOGO EN DESARROLLO PUBLICITARIO

Departamento: ANTIOQUIA

Ciudad: MEDELLIN

Persona de contacto: Luis Fernando Jaramillo

Dirección: XXXXXX

Teléfono: XXXXXX

Correo electrónico: XXXXXX

Perfil:

Manejo de redes sociales diseño de campañas publicitarias. Elaboración de videos y fotos. Promoción de la Empresa a través de redes sociales.

Funciones a desarrollar:

Diseño de imágenes y videos atraer seguidores y diseño de estrategias publicitarias

Aprendices requeridos: 1

Aprendices aplicados: 2

Fecha de creación: 14/02/2024

Fecha de cierre: 15/03/2024

Aplicar

Cerrar

Empresa:

Buscar

Verifique que cumpla el perfil antes de aplicar.

DISMERCA S.A.S

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 21/02/2024

Fecha de cierre: 11/03/2024

Ver - Aplicar

Si selecciona la opción "Aplicar" el sistema no le permitirá seguir viendo las ofertas y su estado dejara de ser disponible para las demás empresas, por lo cual se recomienda primero enviar un correo electrónico.

INDUSTRIAS EN S.A.S

GRUPO EMPRESARIAL INMOBILIARIA ASOCIADOS

TREDA SOLUTIONS S.A.S

ANTIOQUIA - MEDELLIN

Aprendices requeridos: 1

Fecha de creación: 28/02/2024

Fecha de cierre: 31/03/2024

Ver - Aplicar

Normatividad



CAUSALES DE SUSPENSIÓN

Acuerdo 015 de 2003

Etapa Lectiva:

- No existen suspensiones en el contrato

Etapa Productiva:

- Incapacidad debidamente certificada por la EPS
- Licencia de Maternidad. Dieciocho (18) semanas, y Paternidad ocho (8) días calendario.
- Caso Fortuito o Fuerza Mayor
- Vacaciones por parte del empleador, cuando el aprendiz esté en etapa productiva

CAUSALES DE TERMINACIÓN

(Reglamento del Aprendiz – Acuerdo 007 de 2012)

- Terminación del contrato (Vencimiento del término)
- Mutuo acuerdo (No siempre aplica para un segundo Contrato de Aprendizaje).
- Incumplimiento de las obligaciones por alguna de las partes.
- Faltas al reglamento SENA y/o al reglamento empresarial.
- Condicionamiento de matrícula en etapa productiva.
- Cancelación de la matrícula en etapa lectiva o productiva.

Se debe realizar el debido proceso académico, validando la intervención y el previo aval de la institución de formación.

Normativa



- **Código sustantivo del trabajo:** Operatividad – Suspensiones – Terminaciones
- **Ley 789 de 2002:** Contratación Universitarios – Contratación Voluntaria empresa no regulada – Prohibición de una nueva relación de aprendizaje (Art. 33 Parágrafo.) – Selección de aprendices a contratar.
- **Ley 2466 de 2025:** Modifica la naturaleza del contrato de aprendizaje – Modifica la monetización – redefine apoyo de sostenimiento y derechos prestacionales
- **Circular 083 de 2025:** Instructivo de implementación de reforma laboral - Vigencia. Efecto en contratos vigentes y futuros - Trabajo suplementario – Duración y prorrogas - Régimen disciplinario – CA con adolescentes - Derecho laboral colectivo - Cuota de discapacidad, miembros del COPASST y Comité de Convivencia Laboral - Distribución de competencias – Aportes.
- **Decreto 1072 de 2015:** Formalidades del contrato – Regulación de cuota de aprendices - Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz – monetización – incumplimiento de la cuota – Compensación – Vigilancia y control.
- **Decreto 933 de 2003:** Contrato Voluntario empresa regulada - Reconocimiento o autorización programas de formación y capacitación - Actualización y registro de disponibles.
- **Directiva 26 de 2006:** Habilitación Cadena de formación. 2do CA
- **Concepto 53893 de 2021:** definición cadena de formación y 2do CA por fuerza mayor
- **Acuerdo 15 de 2003:** Causales de suspensión – Incumplimiento por parte de la empresa - Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.
- Acuerdo 007 de 2014 - Acuerdo 009 de 2025

Código sustantivo del trabajo:



ARTÍCULO 51. SUSPENSIÓN

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

5. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

6. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ARTÍCULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el {empleador} debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Código sustantivo del trabajo:



Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes ,y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Código sustantivo del trabajo:



14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Contrato de Aprendizaje con menores entre 15 y 17 años

Ley 1098 de 2006



Para los jóvenes entre 15 y 17 años se requiere una autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

¿Quién y dónde se solicita el permiso?

- El trámite debe ser solicitado por el menor de edad y el empleador.
- Se solicita ante una oficina del Ministerio del Trabajo, un inspector de trabajo, un Comisario de Familia o, en su ausencia, el alcalde municipal.
- Actualmente, se puede solicitar a través del portal del Ministerio del Trabajo

Documentos requeridos para la radicación del trámite:

- Carta de intención para la realización de practica laboral (empresa)
- Carta de autorización de la institución de educación o formación para practicas laborales. (institución de formación)

Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica.

Horario de práctica para adolescentes:

Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.
3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

La autorización prevista solo será exigible cuando, al inicio de la fase práctica, el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años.

Aprendices gestantes:

Norma concordante:

Circular SENA 0132 de 2017 - Acuerdo 15 de 2003 del SENA
Ley 2394 de 2024 - Ley 789 de 2002 - Ley 2306 de 2023

Operatividad: Si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el mismo continuará desarrollándose normalmente, pues el estado de gestación por sí mismo no impide su ejecución, salvo que se trate de un embarazo de alto riesgo que obligue a incapacitar a la aprendiz, caso en el cual el contrato no se suspende en razón del embarazo, sino por la incapacidad generada en su alto riesgo, aplicándose lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003.

Aspectos obligatorios señalados por la ley:

1. Afiliación y aportes obligatorios a la Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
2. Pago mínimo de apoyo de sostenimiento que no puede ser inferior a la suma mínima determinada por la ley.
3. La duración máxima del contrato que en ningún caso puede superar los tres años, siendo posible pactar duraciones inferiores.

Registro de novedades:

Caso 1: Si el parto se produce durante la vigencia pactada del contrato, la aprendiz entra a gozar de la licencia de maternidad, la cual suspende el contrato de aprendizaje. A la terminación de la licencia, el contrato se reinicia y durará por el tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado.

Nota: La licencia debe ser registrada por la empresa

Caso 2: Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor a los tres años y para la cual deberá realizarse “Otro Si” al contrato para extenderlo hasta la Fecha Probable de Parto (FPP)

Nota: La prórroga debe realizarse antes de la fecha fin pactada inicialmente, sin embargo, solo podrá registrarse en el SGVA en la fecha fin registrada inicialmente.

Una vez la Aprendiziza de a luz, deberá ingresarse la licencia de maternidad como **SUSPENSIÓN** al contrato de aprendizaje.

Soportes para el registro de la prórroga en el SGVA: Canal de solicitud: CRM

- Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.
- Copia OTRO SI, prorrogando el contrato original firmado por las partes hasta la fecha probable de parto.
- Certificado fecha probable de parto emitida por la EPS
- Ultima pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.
- Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución de formación.

Estabilidad laboral reforzada: Es una garantía que impide el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo de una mujer por motivos relacionados con el embarazo **o la lactancia**.

Periodo de lactancia: Las trabajadoras tienen derecho a 30 minutos diarios adicionales para lactancia entre los 6 meses y los 2 años del menor.

Prohibición de despido: No se podrá despedir a la trabajadora durante este periodo sin la autorización expresa del Ministerio de Trabajo; El descanso extendido está condicionado a que la madre demuestre la continuidad en la lactancia.

Para efectos legales, el periodo de lactancia prorroga el contrato de aprendizaje pero NO LO SUSPENDE

Soportes para el registro de la prórroga por periodo de lactancia, en el SGVA:

- Certificado de nacido vivo.
- Otro si de modificación a la fecha de finalización.
- Ultimo pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.

Esta prórroga solo podrán reportarla en el SGVA con el Tecnólogo de CA del centro de formación si es aprendiz SENA o de la regional en caso de estudiantes de otras instituciones.

Si el fuero de maternidad sobre pasa los tres años máximos de duración, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.



Generalidades Aprendiz SENA



- Gestionar el desarrollo de la etapa practica es responsabilidad del aprendiz.
- Para mantener el estado “Disponible” en el aplicativo SGVA, es responsabilidad del aprendiz ingresar mínimo una (1) vez a la semana a su perfil académico. (Si el estado no es “Disponible” las empresas no podrán visualizarlo)
- Es obligación asistir a las entrevistas o cancelarla un día antes.
- Si el aprendiz se retira de la formación, por cualquier motivo, deberá avisar inmediatamente al área de contrato de aprendizaje y a la empresa patrocinadora.
- Es responsabilidad del aprendiz velar porque la empresa realice el registro del contrato en el aplicativo SGVA, así como las incapacidades o cualquier suspensión que se presente.
- Revisar que las fechas del contrato estén acordes con las fechas de su etapa práctica.
- Es responsabilidad del aprendiz la efectiva gestión de las evidencias durante su etapa practica: Carta de inicio de la práctica, bitácoras, visitas de seguimiento y la carta de finalización de la práctica.



¡Gracias!



@SENAComunica

www.sena.edu.co



Contrato de Aprendizaje

Relaciones Corporativas e Internacionales
Reg. Antioquia

Tecnóloga de Contrato de Aprendizaje – Gabriela Puerta Sanabria
Correo: gapuerta@sena.edu.co

Tecnólogos CA 2026

Contenido:



Miércoles:

- 9:00 – 10:30: Contexto y Normativa
- 10:30 – 11:00: Descanso
- 11:00 – 12:30: Obligaciones contractuales
- 12:30 – 2:00 Almuerzo
- 2:00 – 4:00: Casos de estudio según normativa.

Jueves: SGVA

- 9:00 – 9:30: Habilitación de la empresa (regulada-Voluntaria)
- 9:30 – 10:00: Migración y preparación del perfil del aprendiz
- 10:00 – 10:30: Solicitudes empresariales (Aprendices disponibles y cartas de presentación)
- 10:30 – 11:00: Descanso
- 11:00 – 12:30: Como se suscribe un contrato de aprendizaje (carta de presentación, firma y afiliaciones, reporte de cumplimiento)
- 12:30 – 2:00 Almuerzo
- 2:00 – 2:30 Funcionalidad de los Perfiles (Empresa/Aprendiz)
- 2:30 – 4:00 gestión de novedades según casos de estudio.

Viernes: SGVA

- 9:00 – 10:30: Segundo CA por CF y FM
- 10:30 – 11:00: descanso
- 11:00 – 12:30: Prorrogas al contrato (embarazadas)
- 12:30 – 2:00: Almuerzo
- 2:00 – 3:00 Depuración del SGVA
- 3:00 – 4:00 Estrategias de gestión.

Normativa



- **Código sustantivo del trabajo:** Operatividad – Suspensiones – Terminaciones
- **Ley 789 de 2002:** Contratación Universitarios – Contratación Voluntaria empresa no regulada – Prohibición de una nueva relación de aprendizaje (Art. 33 Parágrafo.) – Selección de aprendices a contratar.
- **Ley 2466 de 2025:** Modifica la naturaleza del contrato de aprendizaje – Modifica la monetización – redefine apoyo de sostenimiento y derechos prestacionales
- **Circular 083 de 2025:** Instructivo de implementación de reforma laboral - Vigencia. Efecto en contratos vigentes y futuros - Trabajo suplementario – Duración y prorrogas - Régimen disciplinario – CA con adolescentes - Derecho laboral colectivo - Cuota de discapacidad, miembros del COPASST y Comité de Convivencia Laboral - Distribución de competencias – Aportes.
- **Decreto 1072 de 2015:** Formalidades del contrato – Regulación de cuota de aprendices - Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz – monetización – incumplimiento de la cuota – Compensación – Vigilancia y control.
- **Decreto 933 de 2003:** Contrato Voluntario - Reconocimiento o autorización programas de formación y capacitación - Actualización y registro de disponibles.
- **Directiva 26 de 2006:** Habilitación Cadena de formación. 2do CA
- **Concepto 53893 de 2021:** definición cadena de formación y 2do CA por fuerza mayor
- **Acuerdo 15 de 2003:** Causales de suspensión – Incumplimiento por parte de la empresa - Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.
- Acuerdo 007 de 2014 - Acuerdo 009 de 2025



CUADRO 1. PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025				
Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual*	Primer año**	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo Año**	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación Tradicional***	Etapas lectivas	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapas prácticas	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.
NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así: (a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual. (b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación. (c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad. (**) La duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar de tres (3) años, caso en el cual la distribución teórica/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total de la duración del programa dispuesto en sus diseños curriculares y los pagos corresponderán a cada etapa según la alternancia. (***) La formación tradicional está compuesta por las siguientes vías de cualificación: (a) Educativa: Educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnólogo y universitario) (b) Formación profesional integral del SENA: toda la oferta de formación complementaria y formación titulada SENA, excepto la estrategia de formación dual que cuenta con regulación particular como se mencionó previamente.				

Reforma laboral Ley 2466 de 2025

- **Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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 tres (3) años**, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Circular 083 de 2025

Código sustantivo del trabajo:



ARTÍCULO 51. SUSPENSIÓN

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

5. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

6. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ARTÍCULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el {empleador} debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Código sustantivo del trabajo:



Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes ,y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

Código sustantivo del trabajo:



14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Contrato de Aprendizaje con menores entre 15 y 17 años

Ley 1098 de 2006



Para los jóvenes entre 15 y 17 años se requiere una autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

¿Quién y dónde se solicita el permiso?

- El trámite debe ser solicitado por el menor de edad y el empleador.
- Se solicita ante una oficina del Ministerio del Trabajo, un inspector de trabajo, un Comisario de Familia o, en su ausencia, el alcalde municipal.
- Actualmente, se puede solicitar a través del portal del Ministerio del Trabajo

Documentos requeridos para la radicación del trámite:

- Carta de intención para la realización de practica laboral (empresa)
- Carta de autorización de la institución de educación o formación para practicas laborales. (institución de formación)

Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica.

Horario de práctica para adolescentes:

Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.
3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

La autorización prevista solo será exigible cuando, al inicio de la fase práctica, el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años.

Aprendices gestantes:

Norma concordante:

Circular SENA 0132 de 2017 - Acuerdo 15 de 2003 del SENA
Ley 2394 de 2024 - Ley 789 de 2002 - Ley 2306 de 2023

Operatividad: Si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el mismo continuará desarrollándose normalmente, pues el estado de gestación por sí mismo no impide su ejecución, salvo que se trate de un embarazo de alto riesgo que obligue a incapacitar a la aprendiz, caso en el cual el contrato no se suspende en razón del embarazo, sino por la incapacidad generada en su alto riesgo, aplicándose lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003.

Aspectos obligatorios señalados por la ley:

1. Afiliación y aportes obligatorios a la Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
2. Pago mínimo de apoyo de sostenimiento que no puede ser inferior a la suma mínima determinada por la ley.
3. La duración máxima del contrato que en ningún caso puede superar los tres años, siendo posible pactar duraciones inferiores.

Registro de novedades:

Caso 1: Si el parto se produce durante la vigencia pactada del contrato, la aprendiz entra a gozar de la licencia de maternidad, la cual suspende el contrato de aprendizaje. A la terminación de la licencia, el contrato se reinicia y durará por el tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado.

Nota: La licencia debe ser registrada por la empresa

Caso 2: Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor a los tres años y para la cual deberá realizarse "Otro Si" al contrato para extenderlo hasta la Fecha Probable de Parto (FPP)

Nota: La prórroga debe realizarse antes de la fecha fin pactada inicialmente, sin embargo, solo podrá registrarse en el SGVA en la fecha fin registrada inicialmente.

Una vez la Aprendiziza de a luz, deberá ingresarse la licencia de maternidad como **SUSPENSIÓN** al contrato de aprendizaje.

Soportes para el registro de la prórroga en el SGVA: Canal de solicitud: CRM

- Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.
- Copia OTRO SI, prorrogando el contrato original firmado por las partes hasta la fecha probable de parto.
- Certificado fecha probable de parto emitida por la EPS
- Ultima pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.
- Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución de formación.

Estabilidad laboral reforzada: Es una garantía que impide el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo de una mujer por motivos relacionados con el embarazo **o la lactancia**.

Periodo de lactancia: Las trabajadoras tienen derecho a 30 minutos diarios adicionales para lactancia entre los 6 meses y los 2 años del menor.

Prohibición de despido: No se podrá despedir a la trabajadora durante este periodo sin la autorización expresa del Ministerio de Trabajo; El descanso extendido está condicionado a que la madre demuestre la continuidad en la lactancia.

Para efectos legales, el periodo de lactancia prorroga el contrato de aprendizaje pero NO LO SUSPENDE

Soportes para el registro de la prórroga por periodo de lactancia, en el SGVA:

- Certificado de nacido vivo.
- Otro si de modificación a la fecha de finalización.
- Ultimo pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.

Esta prórroga solo podrán reportarla en el SGVA con el Tecnólogo de CA del centro de formación si es aprendiz SENA o de la regional en caso de estudiantes de otras instituciones.

Si el fuero de maternidad sobre pasa los tres años máximos de duración, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.



Tecnólogo de Contrato de Aprendizaje



Descripción **CARTILLA CONTRATO DE APRENDIZAJE Y REGULACIÓN DE CUOTA:**

Tecnólogo Contrato de Aprendizaje: Es el rol asignado al contratista que apoya las acciones de contrato de aprendizaje en el Centro de Formación y su contratación se realiza desde el nivel Regional, según lineamientos de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Objeto: Prestar los servicios técnicos para apoyar el desarrollo de las actividades relacionadas con los procesos de relacionamiento estratégico enfocados en la atención y seguimiento de la consecución del contrato de aprendizaje de las empresas en la regional, la regulación de la cuota de las empresas obligadas y el control de las metas asignadas a las regionales, así como la ejecución de las demás actividades encomendadas y complementarias que se deriven del objeto del contrato.

Meta: Lograr la mayor cantidad de aprendices capacitados y migrados al SGVA.

No	Obligaciones	Acciones realizadas	Evidencias
1	Garantizar la identificación oportuna y confiable de las empresas objeto de regulación de la cuota de aprendizaje en la regional, a partir de las bases de datos suministradas por la Coordinación Nacional de Relacionamiento Empresarial y Contrato de Aprendizaje, asegurando la adecuada depuración y análisis de la información.	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual, de acuerdo a las funciones establecidas de mi rol como tecnólogo de contrato de aprendizaje.	No aplica para este mes.
2	Contribuir a la ampliación de la cobertura del contrato de aprendizaje en la regional, mediante la promoción y gestión de la vinculación voluntaria de empresas no obligadas, conforme a las estrategias institucionales definidas.	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual, de acuerdo a las funciones establecidas de mi rol como tecnólogo de contrato de aprendizaje.	No aplica para este mes.
3	Asegurar la actualización, integridad y calidad de la información relacionada con el contrato de aprendizaje en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) o en la herramienta que haga sus veces, garantizando su correcta utilización para la toma de decisiones.	Migración de aprendices - Depuración de estados - Envío de Cartas - Envío de disponibles - Promoción de actualización de datos	SGVA - correo electrónico
4	Promover el uso adecuado y efectivo del SGVA entre los grupos de valor y de interés de la regional, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades institucionales y al óptimo manejo de la herramienta.	Inducciones - Capacitaciones	No aplica para este mes.
5	Garantizar la ejecución del procedimiento de regulación de la cuota de aprendizaje dentro de los tiempos establecidos en la normatividad vigente, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y administrativos aplicables.	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual, de acuerdo a las funciones establecidas de mi rol como tecnólogo de contrato de aprendizaje.	No aplica para este mes.
6	Implementar las estrategias definidas por la regional para la identificación y vinculación de nuevas empresas objeto de regulación, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales.	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual, de acuerdo a las funciones establecidas de mi rol como tecnólogo de contrato de aprendizaje.	No aplica para este mes.
7	Gestionar, tramitar y realizar el seguimiento oportuno a las solicitudes, trámites administrativos y peticiones, quejas, reclamos y sugerencias (PQRS) relacionadas con el contrato de aprendizaje y la regulación de la cuota, asegurando su atención conforme a los procedimientos establecidos.	PQRS	Correo electrónico
8	Atender con diligencia y oportunidad las observaciones, instrucciones y requerimientos formulados por la supervisión del contrato, adoptando las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento integral de las obligaciones contractuales y la obtención de los resultados esperados.	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual	No aplica para este mes.

Tecnólogo de Contrato de Aprendizaje



Descripción **CARTILLA CONTRATO DE APRENDIZAJE Y REGULACIÓN DE CUOTA:**

Tecnólogo Contrato de Aprendizaje: Es el rol asignado al contratista que apoya las acciones de contrato de aprendizaje en el Centro de Formación y su contratación se realiza desde el nivel Regional, según lineamientos de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas

Objeto: Prestar los servicios técnicos para apoyar el desarrollo de las actividades relacionadas con los procesos de relacionamiento estratégico enfocados en la atención y seguimiento de la consecución del contrato de aprendizaje de las empresas en la regional, la regulación de la cuota de las empresas obligadas y el control de las metas asignadas a las regionales, así como la ejecución de las demás actividades encomendadas y complementarias que se deriven del objeto del contrato.

Meta: Lograr la mayor cantidad de aprendices capacitados y migrados al SGVA.

9	Aplicar, en el desarrollo de las actividades contractuales, la normatividad legal vigente, así como los lineamientos, políticas, procedimientos, manuales y formatos expedidos por el SENA en materia de gestión documental.	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual	No aplica para este mes.
10	Identificar y conocer detalladamente los procesos y procedimientos relacionados con su objeto contractual, dando aplicación y cumplimiento al Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- SIGA, con el fin de prevenir materialización de riesgos institucionales.	Revisé y estudié los procesos y procedimientos relacionados con mi objeto contractual, asegurándome de aplicar el sistema integrado de gestión y autocontrol (SIGA) para prevenir cualquier riesgo institucional. He seguido las directrices establecidas, garantizando el cumplimiento de las normativas y fomentando una gestión eficiente que minimice posibles riesgos.	Plataforma CompromISO
11	Elaborar presentaciones e informes que le correspondan según su objeto contractual y obligaciones.	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual	No aplica para este mes.
12	Contar con los elementos, equipos y herramientas necesarias para la adecuada ejecución contractual, garantizando de manera eficiente la prestación del servicio.	Conté con todos los elementos, equipos y herramientas necesarios para llevar a cabo la ejecución del contrato de manera adecuada, asegurando que cada recurso estuviera disponible y en perfecto estado para garantizar la eficiencia en la prestación del servicio.	Equipo de cómputo y herramientas disponibles.
13	Informar las novedades administrativas que afectan la ejecución del contrato con cinco (5) días hábiles de anticipación, al igual que entregar oportunamente los documentos requeridos para gestión de pagos de honorarios mensual y los soportes de legalización de comisiones cuando a ello hubiere lugar, a fin de garantizar el cumplimiento del cronograma financiero de la Entidad.	Elabore informe mensual de ejecución y generación de cuenta de cobro en el aplicativo SI Contratista para el respectivo trámite de pago. Realice el pago y remisión de planilla de seguridad social correspondiente a los meses de diciembre.	Secop II Pago Simple
14	Responder oportunamente las comunicaciones, peticiones, y demás actuaciones administrativas que le correspondan según su objeto contractual y obligaciones	Para el presente periodo no se realizó ejecución de la obligación contractual	No aplica para este mes
15	Realizar y presentar informe de gestión semestral a través del Uso de diapositivas, al supervisor y/o director regional con relación al avance al plan de trabajo relacionado con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.	Me encuentro trabajando en la elaboración del informe de gestión semestral que será entregado dentro del tiempo establecido. Este informe reflejará el cumplimiento de las obligaciones contractuales.	No aplica para este mes

Actividad de cierre

Adivina la Norma:

El grupo deberá dividirse en dos y escoger un líder

Cada líder de grupo pasará al frente y sacará un papel en el cual se enunciará una Ley/Decreto/Acuerdo y deberá escribir mínimo 3 características del índice anterior

Los lideres intercambiaran papel y deberán interpretan en señas, sin voz y sin escribir, para que el equipo contrario pueda adivinar.

Cada ejercicio puede dar dos puntos, se evaluará si el líder respondió bien y si el equipo adivino.

Depuración del SGVA



Insumos:

Reportes SGVA

Reportes Sofía Plus P04

1. Depurar listado de “Disponibles”

Identificar Aprendices sin contacto

Identificar aprendices inhabilitados por limite de tiempo

2. Identificar estados que no deberían encontrarse, para eliminar o corregir. (comparar con Sofía Plus)

Cancelado

Aprendiz con procesos de selección abiertos

Alumno Retirado

Aprendiz sin alternativa en SOFIA

Manejado en Opcional

Pendiente Por Certificar

Inhabilitado por limite de tiempo (2 años)

Aprendiz Aplica

Cerrado satisfactoriamente

3. Identificar estados que deben actualizarse: (comparar con Sofía Plus)

Inhabilitado Por Actualización

Contrato No Registrado

Aplazado

Bajo Rendimiento Académico

Aprendices por estado:

Estado	No. Aprendices
Final Contrato	280605
Contratado	16549
Disponible	8857
Inhabilitado Por Actualizacion	5619
Cancelado	1212
Aplazado	923
Contrato No Registrado	786
Aprendiz no interesado en contrato	730
En Proceso de Selección	646
Alumno Retirado	563
Aprendiz con procesos de selección abiertos	561
Aprendiz sin alternativa en SOFIA	384
Bajo Rendimiento Académico	214
Manejado en Opcional	211
Pendiente Por Certificar	207
Inhabilitado por limite de tiempo (2 años)	192
Aprendiz Aplica	25
Cerrado satisfactoriamente	22
TOTAL	318309

SOLO SE ELIMINAN PERFILES QUE NO TENGAN CONTRATO REGISTRADO

Para Actualizar:



Aprendices disponibles sin datos de contacto

Centro de Formación.	No. Aprendices
COMPLEJO TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL, PECUARIO Y TURÍSTICO -URABA-	1704
CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL MINERO AMBIENTAL - EL BAGRE	367
CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	192
CENTRO DE COMERCIO -MEDELLIN-	148
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL -MEDELLIN-	130
CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAT Y CONSTRUCCIÓN -MEDELLIN-	119
CENTRO DE TECNOLOGÍA DE LA MANUFACTURA AVANZADA -MEDELLIN-	99
COMPLEJO TECNOLÓGICO MINERO AGROEMPRESARIAL - PUERTO BERRIO -	89
COMPLEJO TECNOLÓGICO PARA LA GESTIÓN AGROEMPRESARIAL -CAUCASIA-	85
CENTRO DE LA INNOVACIÓN, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACIÓN - RIONEGRO	63
CENTRO TECNOLÓGICO DEL MOBILIARIO (ITAGUI	53
CENTRO DEL DISEÑO Y MANUFACTURA DEL CUERO -ITAGUI-	43
COMPLEJO TECNOLÓGICO TURÍSTICO Y AGROINDUSTRIAL DEL OCCIDENTE ANTIOQUEÑO	37
CENTRO DE FORMACIÓN EN DISEÑO, CONFECCIÓN Y MODA -ITAGUI-	12
CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES LA SALADA -CALDAS-	12
CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD -MEDELLIN-	4
Total general	3157

Estrategia:

Identificar y clasificar aprendices sin datos de contacto, por número de ficha. Apoyarse del instructor líder de ficha para que los aprendices ingresen y actualicen datos: identificar instructor líder, identificar el canal de comunicación con la ficha y compartir material audiovisual.

Aprendices con procesos de selección abiertos

Centro de Formación.	No. Aprendices
COMPLEJO TECNOLÓGICO AGROINDUSTRIAL, PECUARIO Y TURÍSTICO -URABA-	186
CENTRO DE TECNOLOGÍA DE LA MANUFACTURA AVANZADA -MEDELLIN-	68
COMPLEJO TECNOLÓGICO PARA LA GESTIÓN AGROEMPRESARIAL -CAUCASIA-	61
CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL MINERO AMBIENTAL - EL BAGRE	35
CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES LA SALADA -CALDAS-	34
CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAT Y CONSTRUCCIÓN -MEDELLIN-	30
CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD -MEDELLIN-	27
CENTRO DE LA INNOVACIÓN, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACIÓN - RIONEGRO	26
CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	26
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL -MEDELLIN-	25
COMPLEJO TECNOLÓGICO TURÍSTICO Y AGROINDUSTRIAL DEL OCCIDENTE ANTIOQUEÑO	12
CENTRO DEL DISEÑO Y MANUFACTURA DEL CUERO -ITAGUI-	10
CENTRO TECNOLÓGICO DEL MOBILIARIO (ITAGUI	3
CENTRO DE COMERCIO -MEDELLIN-	2
COMPLEJO TECNOLÓGICO MINERO AGROEMPRESARIAL - PUERTO BERRIO -	1
Total	546

Estrategia:

Enviar alertas vía correo o telefónicamente, invitando al aprendiz a cerrar el proceso de selección.
Si el aprendiz no responde, verificar que se encuentre en formación o eliminar del aplicativo.

Para Eliminar:



Aprendices con estado “Cancelado sin CA”

Centro de Formación.	No. Aprendices
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL -MEDELLIN-	364
CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL MINERO AMBIENTAL - EL BAGRE	213
CENTRO DE COMERCIO -MEDELLIN-	165
COMPLEJO TEGNOLOGICO PARA LA GESTION AGROEMPRESARIAL -CAUCASIA-	86
CENTRO DE LA INNOVACIÓN, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACIÓN - RIONEGRO	37
CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	32
CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAT Y CONSTRUCCION -MEDELLIN-	29
COMPLEJO TECNOLOGICO TURISTICO Y AGROINDUSTRIAL DEL OCCIDENTE ANTIOQUEÑO	26
CENTRO DE TECNOLOGÍA DE LA MANUFACTURA AVANZADA -MEDELLIN-	22
CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD -MEDELLIN-	3
COMPLEJO TECNOLOGICO AGROINDUSTRIAL,PECUARIO Y TURISTICO -URABA-	2
CENTRO DE FORMACIÓN EN DISEÑO, CONFECCIÓN Y MODA -ITAGUI-	1
CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES LA SALADA -CALDAS-	1
Total	981

Aprendices con estado “Alumno Retirado”

Centro de Formación.	No. Aprendices
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL -MEDELLIN-	226
CENTRO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES LA SALADA -CALDAS-	85
CENTRO TECNOLOGICO DEL MOBILIARIO (ITAGUI	55
CENTRO DE LA INNOVACIÓN, LA AGROINDUSTRIA Y LA AVIACIÓN - RIONEGRO	43
CENTRO DE COMERCIO -MEDELLIN-	37
COMPLEJO TECNOLOGICO AGROINDUSTRIAL,PECUARIO Y TURISTICO -URABA-	32
CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	28
CENTRO DE FORMACIÓN EN DISEÑO, CONFECCIÓN Y MODA -ITAGUI-	21
COMPLEJO TEGNOLOGICO PARA LA GESTION AGROEMPRESARIAL -CAUCASIA-	11
CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD -MEDELLIN-	8
CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL MINERO AMBIENTAL - EL BAGRE	4
COMPLEJO TECNOLOGICO TURISTICO Y AGROINDUSTRIAL DEL OCCIDENTE ANTIOQUEÑO	4
COMPLEJO TECNOLOGICO MINERO AGROEMPRESARIAL - PUERTO BERRIO -	3
CENTRO DE TECNOLOGÍA DE LA MANUFACTURA AVANZADA -MEDELLIN-	2
CENTRO DEL DISEÑO Y MANUFACTURA DEL CUERO -ITAGUI-	2
CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL HABITAT Y CONSTRUCCION -MEDELLIN-	2
Total	563

Estrategia:

Cruzar con P04 de Sofía Plus para confirmar la cancelación o retiro antes de eliminar.

*Seguimiento a estos indicadores
en el encuentro para el informe
de gestión contractual del mes
de Noviembre.*

Novedades SGVA:



Gestor asignado:

Datos de regulación

Resolución: 2407

Expedición: 25/10/2012

Ejecutoria: 27/11/2012

Cuota regulada: 98

Empleados reportados: 1952

Total de horas: 93696

Empleados exceptuados:

Empleados base de regulación: 1952

Contratos vigentes: 0

Contratos vigentes (Acuerdo 11): 0*

Total de contratos validos para el cumplimiento: 0**

Última monetización:

La empresa no tiene monetizaciones registradas en el aplicativo.

Gestor empresarial:

Helber Joel Mosqueda Abadía hjmosquera@sena.edu.co

Historial de regulación

Radicados regulación

Nuevas causales de suspensión:

Suspender contrato vigente

Id contrato: 3294602

Causal suspensión: INCAPACIDAD MEDICA

Fecha inicial de suspensión:

Fecha final de suspensión (fecha retorno del aprendiz a sus funciones):

Días suspensión:

Observación suspensión:

Observaciones

Guardar cambios

Cancelar

Contrato de Aprendizaje con menores entre 15 y 17 años

Ley 1098 de 2006



Para los jóvenes entre 15 y 17 años se requiere una autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

¿Quién y dónde se solicita el permiso?

- El trámite debe ser solicitado por el menor de edad y el empleador.
- Se solicita ante una oficina del Ministerio del Trabajo, un inspector de trabajo, un Comisario de Familia o, en su ausencia, el alcalde municipal.
- Actualmente, se puede solicitar a través del portal del Ministerio del Trabajo

Documentos requeridos para la radicación del trámite:

- Carta de intención para la realización de practica laboral (empresa)
- Carta de autorización de la institución de educación o formación para practicas laborales. (institución de formación)

Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica.

Horario de práctica para adolescentes:

Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.
3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

La autorización prevista solo será exigible cuando, al inicio de la fase práctica, el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años.

ANEXO 1. FORMATO CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN O FORMACIÓN PARA PRÁCTICAS LABORALES

(Este modelo contiene la información mínima que debe ser reportada, por lo tanto, puede ajustarse su forma o adicionar el contenido que se considere necesario siempre de conformidad a la Resolución 3546 de 2018 y la normatividad que la modifique o reemplace)

(CIUDAD), (FECHA)

Señor(a)
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ministerio del Trabajo
Ciudad

REF: Carta de autorización formativa para la realización de prácticas laborales.

La (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN O INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN) certifica que (NOMBRE DEL/LA ESTUDIANTE) con (TIPO DE DOCUMENTO) N° (NÚMERO), es estudiante activo del programa formativo de (NOMBRE DEL PROGRAMA) (REGISTRO SNIES XXX O EL QUE CORRESPONDA), del nivel de (UNIVERSITARIO / TECNOLÓGICO / TÉCNICO PROFESIONAL / NORMALISTA SUPERIOR), cursa (XXX) semestre y tiene un promedio acumulado de (LETRAS) (NÚMEROS).

Dentro del programa académico en mención existe la "práctica laboral" como requisito de grado y/o materia en el pensum académico, por lo tanto certificamos que:

- Autorizamos la postulación de el/la estudiante a la plaza de práctica (NÚMERO DE LA PLAZA DE PRÁCTICA) adscrita a la (NOMBRE DE LA ENTIDAD PÚBLICA O PRIVADA QUE OFERTA LA PLAZA DE PRÁCTICA).
- Las actividades contempladas en la plaza de práctica (NÚMERO DE LA PLAZA DE PRÁCTICA) están acordes a los requerimientos del programa académico.
- En caso de resultar aprobado el permiso solicitado, el/la estudiante, realizará la práctica por un periodo de (XXX) meses, conforme a los reglamentos internos de la (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN O INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN).

- En caso de resultar seleccionado el/la estudiante, la (NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN O INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN) le asignará un monitor, que se encargará de: i) acompañar el desarrollo de la práctica laboral en el escenario de práctica, ii) revisar y aprobar el plan de práctica laboral elaborado por el practicante, iii) avalar los informes presentados por el practicante y iv) informar a la Institución de Educación cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral.

De manera expresa se señala que en lo que corresponde a la afiliación y cotización en seguridad social en riesgos laborales, conforme al literal d del numeral 2° del artículo 4° Decreto 055 de 2015, compilado en el Decreto 1072 de 2015, esta será asumida por (ESCENARIO DE PRÁCTICA O INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN O FORMACIÓN).

Para efectos de verificación de este documento, podrá contactarse con (NOMBRE, DEPENDENCIA, TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO DE LA PERSONA ENCARGADA).

Atentamente,

Nombre Director (a) de Prácticas, decano o director de escuela encargado de las prácticas laborales
Nombre Institución de Educación o Formación
(Teléfono)
(Correo electrónico)

ANEXO 2. FORMATO CARTA DE INTENCIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PRACTICA LABORAL

(Este modelo contiene la información mínima que debe ser reportada, por lo tanto, puede ajustarse su forma o adicionar el contenido que se considere necesario siempre de conformidad a la Resolución 3546 de 2018 y la normatividad que la modifique o reemplace)

Ciudad, fecha

Señor(a)

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministerio del Trabajo

Ciudad

REF: carta de intención para la realización de prácticas laborales en (NOMBRE DEL ESCENARIO DE PRÁCTICA)

Yo (NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL DEL ESCENARIO DE PRÁCTICA) actuando en calidad del representante legal de (NOMBRE DE LA EMPRESA O ENTIDAD ESCENARIO DE PRÁCTICA) legalmente constituida en Colombia, en ejercicio de las funciones que me son propias, manifiesto de manera voluntaria y libre que conozco la Resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo y en ese contexto soy oferente de práctica laboral para que sea realizada en las instalaciones de (NOMBRE DE LA EMPRESA O ENTIDAD ESCENARIO DE PRÁCTICA) por parte del/la estudiante (NOMBRE DEL/LA ESTUDIANTE) identificado con (TIPO DE DOCUMENTO) No. XXX de (LUGAR DE EXPEDICIÓN DEL DOCUMENTO), quien cursa XXX semestre del programa (ACADÉMICO O FORMATIVO SEGÚN CORRESPONDA) que cuenta con (REGISTRO SNIES XXX O EL QUE CORRESPONDA), del nivel de formación (UNIVERSITARIO/TÉCNOLÓGICO/TÉCNICO PROFESIONAL/ NORMALISTA SUPERIOR).

El/la estudiante se postuló a la plaza de práctica N° XXX en (NOMBRE DE LA EMPRESA O ENTIDAD ESCENARIO DE PRÁCTICA) y fue seleccionado, por lo tanto la (NOMBRE DE LA IES) certificó previamente, que:

- Las actividades contempladas en la plaza de práctica No. XXX están acordes a los requerimientos del programa académico.
- Se **avala** la realización de la práctica en la (NOMBRE DE LA ENTIDAD PRIVADA O PÚBLICA) por un periodo de (XXX) meses.

En virtud de lo anterior, la (NOMBRE DE LA IES) se comprometió a:

- El supervisor de esta práctica es (NOMBRE DEL MONITOR ASIGANDO) identificado con (TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD) N° (XXXXXXXXXX), teléfono de contacto (XXXXXX) y correo electrónico (XXX), quien se encargará de: i) acompañar el desarrollo de la práctica laboral en la entidad pública, ii) revisar y aprobar el plan de práctica laboral elaborado por el practicante, iii) avalar los informes presentados por el practicante para el reconocimiento del auxilio de práctica y iv) informar a la Institución de Educación Superior y la Caja de Compensación Familiar, cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral.
- De manera expresa se señala que en lo que corresponde a la afiliación y cotización en seguridad social en riesgos laborales, conforme al literal d del numeral 2° del artículo 4° Decreto 055 de 2015, compilado en el Decreto 1072 de 2015, esta será asumida por (ESCENARIO DE PRÁCTICA O INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN O FORMACIÓN).

Para efectos de verificación de este documento, podrá contactarse con (NOMBRE, DEPENDENCIA, TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO DE LA PERSONA ENCARGADA).

Nombre del representante legal del escenario de práctica

Nombre del escenario de práctica

(Teléfono)

(Correo electrónico)

|

Aprendices gestantes:

Norma concordante:

Circular SENA 0132 de 2017 - Acuerdo 15 de 2003 del SENA
Ley 2394 de 2024 - Ley 789 de 2002 - Ley 2306 de 2023

Operatividad: Si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el mismo continuará desarrollándose normalmente, pues el estado de gestación por sí mismo no impide su ejecución, salvo que se trate de un embarazo de alto riesgo que obligue a incapacitar a la aprendiz, caso en el cual el contrato no se suspende en razón del embarazo, sino por la incapacidad generada en su alto riesgo, aplicándose lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003.

Aspectos obligatorios señalados por la ley:

1. Afiliación y aportes obligatorios a la Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
2. Pago mínimo de apoyo de sostenimiento que no puede ser inferior a la suma mínima determinada por la ley.
3. La duración máxima del contrato que en ningún caso puede superar los tres años, siendo posible pactar duraciones inferiores.

Registro de novedades:

Caso 1: Si el parto se produce durante la vigencia pactada del contrato, la aprendiz entra a gozar de la licencia de maternidad, la cual suspende el contrato de aprendizaje. A la terminación de la licencia, el contrato se reinicia y durará por el tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado.

Nota: La licencia debe ser registrada por la empresa

Caso 2: Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor a los tres años y para la cual deberá realizarse “Otro Si” al contrato para extenderlo hasta la Fecha Probable de Parto (FPP)

Nota: La prórroga debe realizarse antes de la fecha fin pactada inicialmente, sin embargo, solo podrá registrarse en el SGVA en la fecha fin registrada inicialmente.

Una vez la Aprendiz de a luz, deberá ingresarse la licencia de maternidad como **SUSPENSIÓN** al contrato de aprendizaje.

Soportes para el registro de la prórroga en el SGVA: Canal de solicitud: CRM

- Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.
- Copia OTRO SI, prorrogando el contrato original firmado por las partes hasta la fecha probable de parto.
- Certificado fecha probable de parto emitida por la EPS
- Última pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.
- Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución de formación.

Estabilidad laboral reforzada: Es una garantía que impide el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo de una mujer por motivos relacionados con el embarazo **o la lactancia**.

Periodo de lactancia: Las trabajadoras tienen derecho a 30 minutos diarios adicionales para lactancia entre los 6 meses y los 2 años del menor.

Prohibición de despido: No se podrá despedir a la trabajadora durante este periodo sin la autorización expresa del Ministerio de Trabajo; El descanso extendido está condicionado a que la madre demuestre la continuidad en la lactancia.

Para efectos legales, el periodo de lactancia prorroga el contrato de aprendizaje pero NO LO SUSPENDE

Soportes para el registro de la prórroga por periodo de lactancia, en el SGVA:

- Certificado de nacido vivo.
- Otro si de modificación a la fecha de finalización.
- Último pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.

Esta prórroga solo podrán reportarla en el SGVA con el Tecnólogo de CA del centro de formación si es aprendiz SENA o de la regional en caso de estudiantes de otras instituciones.

Si el fuero de maternidad sobre pasa los tres años máximos de duración, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.



Registro de prórroga por embarazo y/o lactancia.

Esta prórroga solo podrá ser registrada el mismo día de terminación del contrato o en días posteriores.

Si el contrato de aprendizaje ya se encuentra en estado terminado, primero actualice el estado a Vigente para poder anexar la prórroga.

SENA | SGVA

Administrar | Reportes | Avanzadas | Mi Cuenta

Empresas

Aprendices

Contratos

CEDULA DE CIUDADANIA

Acciones

Consultar Contratos por aprendiz

Consultar Contratos

Cambios Especiales

Consultar suspensiones

Manejo Prórrogas

Reenviar contrato a SOFIA

Consultar contrato

Número de documento

Consultar

Cambiar Estado

Cambiar fechas

Cambiar datos

Agregar MinSalud

Cambiar NIT

Cedido

Registrar prórroga

Datos del contrato

Documento de Identidad: C.C

Nombre:

Entidad de formación: SENA

Centro: CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD -MEDELLIN-

Programa: TECNICO EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA

Inicio de lectiva: 22/01/2024

Inicio de productiva: 23/10/2024

NIT: 890905421

Razón social: LICEO SAN RAFAEL

Contrato - Registrar prórroga por embarazo

Fecha Inicio: 2024-12-03

Fecha fin: 2025-06-05

Fecha Inicio prórroga:

2025-06-02

Fecha fin prórroga:

2025-07-10

Observación:

Aprendiz en gestación FPP 10-07-2025

La fecha Inicio de la prórroga no puede ser menor a dos días de la fecha fin del contrato

Duración en días: 219

Duración en días sin suspensiones: 216

Cerrar

Registrar

Segundo

Contrato de Aprendizaje

Sustento Jurídico

Directriz Jurídica No. 26 de 2006
Concepto jurídico No. 15324 de 2013
Concepto jurídico No. 35299 de 2020

La Directriz Jurídica No. 26 del 08 de noviembre de 2006 posibilita la suscripción de una nueva relación de aprendizaje, condicionada al cumplimiento de cuatro condiciones a saber:

- Que el contrato de aprendizaje suscrito inicialmente no haya terminado por causas atribuibles al aprendiz como faltas disciplinarias o académicas.
- Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje.
- Que el nuevo contrato de aprendizaje tenga como fin la formación en un programa académico inmerso en la misma línea tecnológica que el anterior programa de formación con el cual se tuvo el primer contrato de aprendizaje (cadena de formación).
- Que el programa de formación al cual haga referencia el nuevo contrato de aprendizaje sea de un nivel superior al anterior.

Soportes para la solicitud de habilitación aprendiz SENA:

- Carta de solicitud del aprendiz o estudiante donde se incluyan datos personales (nombre completo, tipo y número de documento de identidad), datos de contacto (correo electrónico), datos de formación (programa con el cual se tuvo el primer contrato de aprendizaje y el programa de formación actual) la carta debe encontrarse firmada.
- Diploma, Certificado o Acta de graduación de la primera Formación Académica.
- Certificado de Matricula vigente de la formación académica actual donde conste el semestre que cursa, expedido por la oficina de admisiones de la entidad educativa (No se admite recibo de pago por concepto de Matrícula).
- Si la formación anterior No es SENA, Mallas Académicas (plan de estudio)
- Certificado de finalización de prácticas de la empresa donde realizó el primer contrato.

Esta información deberá ser radicada A través de la Oficina de Radicación Virtual SENA, <https://oficinavirtualderadicacion.sena.edu.co/oficinavirtual/solicitudindex.aspx> o en la ventanilla SENA: Calle 51 No. 57 – 70 Piso 1 Torre Sur Unidad de Correspondencia

El concepto 45886 de 2025 y 53893 de 2021 del Grupo de Conceptos y Producción Normativa del Sena precisan que:

“Cuando el contrato de aprendizaje termine por causas no atribuibles al aprendiz, es posible permitir la suscripción de contrato de aprendizaje con otra empresa, pero en todo caso se debe tener en cuenta que se trata del mismo programa de aprendizaje y no de un nuevo contrato para otro programa de aprendizaje”

Soportes para la solicitud de habilitación aprendiz SENA:

- Carta de solicitud del aprendiz o estudiante.
- Constancia o evidencias de las causas de fuerza mayor que originaron la terminación de la relación de aprendizaje.
- Acta de seguimiento de la institución educativa donde avale la situación de la terminación del contrato de aprendizaje con la participación de la empresa patrocinadora.
- Carta de finalización del primer Contrato de aprendizaje, emitida por la empresa.
- Copia del primer contrato de aprendizaje debidamente firmado por las partes.

Para radicar directamente al centro de formación: a través de la Oficina de radicación virtual <https://oficinavirtualderadicacion.sena.edu.co/oficinavirtual/radicar.waformularioradicar.aspx>



La solicitud deberá ser presentada a título estrictamente personal, por el aprendiz/estudiante interesado y no por terceros.

Habilitación 2do CA (SGVA)



1. Actualizar el estado del contrato

Ruta: Administrar/Contrato/Consultar Contrato por Aprendiz

NOTA: Si es Estudiante NO SENA, con esta acción ya queda habilitado para el registro del nuevo contrato. No se debe cambiar el estado.

The screenshot displays the SENA SGVA web application. The top navigation bar includes 'Administrar', 'Reportes', 'Avanzadas', and 'Mi Cuenta'. A sidebar on the left lists 'Empresas', 'Aprendices', and 'Contratos', with 'Contratos' expanded to show options like 'Consultar Contratos por aprendiz', 'Consultar Contratos', 'Cambios Especiales', 'Consultar suspensiones', 'Manejo Prorrogas', and 'Reenviar contrato a SOFIA'. A green arrow points from the 'Consultar Contratos por aprendiz' option to the 'Consultar contrato' section. The 'Consultar contrato' section features a 'Número de documento' input field and a 'Consultar' button. Below this is a 'Cambiar Estado' button, which is highlighted with an orange line leading to a modal window titled 'Contrato - Cambio de estado'. The modal shows the current state as 'TERMINADO' and allows selecting a new state from a dropdown menu (currently set to 'CADENA DE FORMACION'). It also includes a text area for the reason for the change, which contains the text 'Se autoriza 2do CA por CF Rad. 7-2025-235684 del 29-05-2025'. At the bottom of the modal are 'Cerrar' and 'Guardar' buttons. The background shows the 'Datos del contrato' section with fields for 'Documento de identidad: C.C.', 'Nombre', 'Entidad de formación: SENA', 'Centro: CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL', 'Programa: TÉCNICO EN ASESORIA COMERCIAL', 'Inicio de lectiva: 03/05/2021', and 'Inicio de productiva: 04/02/2022'.

Habilitación 2do CA por Cadena de Formación



Si es Aprendiz SENA: 2. Crear nuevo perfil Ruta: Administrar/Aprendiz/Modificar Académico

Nuevo perfil académico

Regional: DIRECCION GENERAL

Centro de formación:

Buscar especialidad:

Especialidades:

Ficha:

Inicio lectiva: Fecha (aaaa-mm-dd)

Fin lectiva: Fecha (aaaa-mm-dd)

Inicio productiva: Fecha (aaaa-mm-dd)

Fin productiva: Fecha (aaaa-mm-dd)

Cerrar Guardar

SENA | SGVA

Administrar Reportes Avanzadas Mi Cuenta

Empresas

Aprendices

Contratos

CEDULA DE CIUDADANIA

Modificar datos académicos

Número de documento

Consultar

Perfiles académicos registrados

Nuevo perfil

Mostrar 5 registros por página

	Regional	Aprendiz	Entidad de formación	Centro	Especialidad
Seleccionar	REGIONAL ANTIOQUIA		SENA	CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	TÉCNICO EN ASESORIA
Editar					

Mostrando registros del 1 al 1 de un total de 1 registros

NOTA: Si el 1er CA, no se crea un nuevo perfil, se debe Actualizar lo datos a través de "Editar"

Acuerdo 009 de 2024

Reglamento Aprendiz SENA
Vigente 05/11/2024

CAPITULO III - DEBERES DEL APRENDIZ SENA Art. 8

4. Registrar y mantener actualizados en el sistema de gestión académica administrativa, en el sistema de gestión virtual de aprendices, en la Agencia Pública de Empleo y demás aplicativos de la entidad, sus datos básicos y de contacto como aprendiz, garantizando la veracidad y vigencia de la información registrada. Además, actualizar de oficio o a solicitud del SENA, la información reportada en los aplicativos del SENA en los que se adelanten trámites para aprendices, de acuerdo con la normatividad vigente.
8. Reportar o informar oportunamente ante el instructor como primera instancia, y en segunda instancia al coordinador académico, las situaciones que se presenten en la ejecución de la formación que afecten el desarrollo de la formación.
17. Acatar las normativas y directrices establecidas por el SENA para llevar a cabo la etapa productiva, seleccionando con la debida anticipación la modalidad de esta y presentando la evidencia correspondiente de la etapa productiva dentro del plazo máximo establecido por el presente reglamento.
18. Si el trámite para la consecución de contrato de aprendizaje o de otra de las alternativas para el desarrollo de la etapa productiva, es realizado directamente por el aprendiz, este deberá informar inmediatamente cuando esto ocurra, a los responsables de apoyar este proceso en el Centro de Formación.

Acuerdo 007 de 2012

Reglamento Aprendiz SENA



CAPITULO III - DEBERES DEL APRENDIZ SENA

6. Si el trámite para la consecución de contrato de aprendizaje o de otra de las alternativas para el desarrollo de la etapa productiva, es realizado directamente por el aprendiz, este deberá informar inmediatamente cuando esto ocurra, a los responsables de apoyar este proceso en el Centro de Formación.

(...)

30. Verificar a través del Sistema Gestión Virtual de Aprendices, que el contrato de aprendizaje con la empresa patrocinadora se encuentre acorde al contrato físico firmado, y en caso de encontrar inconsistencias reportarlo de forma inmediata a la Oficina de Promoción y Relaciones Corporativas de su Centro con la líder de contrato de aprendizaje.

CAPÍTULO IV. PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 10. Se considerarán prohibiciones para los Aprendices del Sena, las siguientes:

2. Terminar unilateralmente el contrato de aprendizaje, sin el visto bueno del empleador y del Sena.

3. Incumplir con las actividades de aprendizaje acordadas y los compromisos adquiridos como Aprendiz Sena, sin justa causa.⁹

CAPÍTULO V. DESARROLLO DE LA ETAPA PRODUCTIVA:

ARTÍCULO 13. REGISTRO DE LA ETAPA PRODUCTIVA. Es responsabilidad del aprendiz gestionar oportunamente su registro en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices para poder optar por un contrato de aprendizaje. El Aprendiz es responsable de actualizar permanentemente los datos que registre en este sistema, verificar que correspondan a los registrados en el sistema para la gestión de la formación y consultar periódicamente las oportunidades de contrato de aprendizaje que reportan los empresarios. Cuando el Aprendiz opta por otra alternativa diferente al contrato de aprendizaje, esta debe ser aprobada previamente por el Coordinador Académico del programa del respectivo Centro de Formación y la información deberá registrarse inmediata y directamente en el sistema para la gestión de la formación.

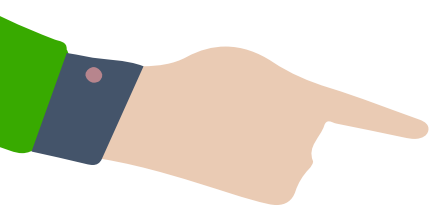
CAPÍTULO VII. PROCESO DE FORMACIÓN, INCUMPLIMIENTO, DESERCIÓN.

ARTÍCULO 22. PARTICIPACIÓN Y CUMPLIMIENTO

4. Deserción. Se considera deserción en el proceso de formación:

a) Cuando el Aprendiz injustificadamente no se presente por tres (3) días consecutivos al Centro de Formación o empresa en su proceso formativo.

d) Cuando transcurridos dos (2) años, contados a partir de la fecha de terminación de la etapa lectiva del programa, el Aprendiz no ha presentado la evidencia de la realización de la etapa productiva.



¿A quien puedo contactar?

REGULACIÓN

- Eliana Maria Blanco
emblancob@sena.edu.co
- Daniel Zapata
dzapataa@sena.edu.co
- Laura Vanessa Pérez Posada
lvperesz@sena.edu.co
- Juliana Rios Tabares
jriost@sena.edu.co
- Brahyan Montoya Carmona
bmontoya@sena.edu.co
- Jackeline Mejia Ruiz
jamejiar@sena.edu.co

Líder de Regulación

FISCALIZACIÓN

- Fiscalización Antioquia
fiscalizacion_ant@sena.edu.co

CONTRATO DE APRENDIZAJE

- Gabriela Andrea Puerta Zanabria
gapuerta@sena.edu.co

ASIGNACIÓN DE GESTOR EMPRESARIAL

- Isabella Espinoza Blanco
iespinoza@sena.edu.co



Contrato de Aprendizaje

*Relaciones Corporativas e Internacionales
Reg. Antioquia*

Tecnóloga de Contrato de Aprendizaje – Gabriela Puerta Sanabria
Correo: gapuerta@sena.edu.co

Orientación Instituciones de formación



www.sena.edu.co

CAPÍTULO I

AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE PROGRAMAS

Artículo 1°. Competencia. Para efectos del contrato de aprendizaje, el SENA tiene competencia para:

- Autorizar formación a empresas que formen directamente sus aprendices
- Registrar programas ofrecidos por empresas que formen directamente sus aprendices
- Registrar programas ofrecidos por Entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del nivel de técnico laboral
- Registrar programas ofrecidos por Instituciones de Educación Superior
- Registrar programas del nivel de educación media de carácter técnico

Artículo 2°. DEFINICIONES:

Autorización: Es el proceso mediante el cual el SENA evalúa, autoriza y registra programas ofrecidos por empresas que formen directamente a sus aprendices.

Registro: Es el proceso mediante el cual el SENA valida el cumplimiento de requisitos a programas de formación objeto de contrato de aprendizaje para registrar en el sistema de gestión virtual de aprendices.

Reconocimiento Oficial: Es el acto administrativo de creación que constituye el reconocimiento de carácter oficial de las instituciones educativas, expedido por la autoridad competente.

CAPÍTULO III

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE PROGRAMAS

Artículo 4°. El registro de programas para efectos del Contrato de Aprendizaje en el Sistema Gestión Virtual de Aprendices del SENA, se otorga a:

1. Programas ofrecidos por Empresas que formen directamente a sus aprendices para el cumplimiento de la cuota regulada y que cuenten con certificación de calidad bajo la norma NTC 5581 (Programas de Formación para el trabajo, Requisitos).
2. Programas ofrecidos por Empresas que formen directamente a sus aprendices para el cumplimiento de la cuota regulada y que cuenten con la autorización del programa por parte del SENA.
3. Programas de formación para el trabajo ofrecidos por Entidades o instituciones educativas reconocidas por el estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que la contemplen, modifiquen o adicionen.

Artículo 5°: Las Empresas que formen directamente a sus aprendices para el cumplimiento de la cuota regulada y que no estén certificadas en la norma NTC 5581, deben solicitar al SENA la autorización del programa previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 30 del presente Acuerdo.

Artículo 6°: Los programas de formación titulada ejecutados por el SENA objeto de contrato de aprendizaje, serán registrados de forma automática en el Sistema Gestión Virtual de Aprendices.

Artículo 7°. Requisitos para el registro de programas ofrecidos por Empresas

Son requisitos para el registro de programas ofrecidos por empresas que formen directamente a sus aprendices, para el cumplimiento de la cuota regulada y que cuenten con certificación de calidad bajo la norma NTC 5581:

- Solicitud escrita del registro del programa de formación, dirigida al Director Regional del SENA del domicilio principal de la Empresa, firmada por el Representante Legal.
- Copia del certificado de calidad vigente del programa expedido por un organismo de tercera parte debidamente acreditado por una entidad acreditadora del Gobierno Nacional.
- Certificado original de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o entidad competente, con una vigencia no mayor a cuarenta y cinco (45) días calendario.
- Paz y Salvo con cada una de las entidades de seguridad social, Cajas de Compensación Familiar a que están afiliados sus trabajadores, ICBF y SENA, por concepto de Aportes parafiscales y Contrato de Aprendizaje.

Artículo 8°. Los requisitos para el registro de Programas de Formación para el trabajo ofrecidos por Entidades o Instituciones Educativas reconocidas por el estado deberán cumplirse de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que la contemplen, modifiquen o adicionen.

Artículo 9°. Programas ofrecidos por entidades Educativas de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Para el registro de programas ofrecidos por Entidades educativas de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Solicitud escrita del registro del programa de formación, dirigida al Director Regional del SENA del domicilio principal de la Entidad o Institución, firmada por el Representante Legal.
- Copia del certificado de calidad del programa expedido por un organismo de tercera parte debidamente acreditado por una entidad acreditadora del Gobierno Nacional vigente.
- Certificado original de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o entidad competente, con una vigencia no mayor a cuarenta y cinco (45) días calendario.
- Paz y Salvo con cada una de las entidades de seguridad social, Cajas de Compensación Familiar a que están afiliados sus trabajadores, ICBF y SENA, por concepto de Aportes parafiscales y Contrato de Aprendizaje.
- Copia del Acto administrativo vigente del Registro del programa expedido por la Secretaría de Educación.
- Fotocopia de la licencia de funcionamiento de la entidad o reconocimiento de carácter oficial.



Artículo 10. Programas ofrecidos por Instituciones de Educación Superior. Los programas ofrecidos por Instituciones de Educación Superior tendrán un registro automático en el Sistema Gestión Virtual de Aprendices del SENA. Para efectos de este registro, todas las instituciones de Educación Superior deben enviar al SENA los programas, en cuyo diseño curricular se establezcan prácticas empresariales que afiancen los conocimientos teóricos.

Parágrafo 1. Las Instituciones de Educación Superior deberán remitir los programas a la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas de la Dirección General del SENA o la que haga sus veces, en un término máximo de seis (6) meses contados a partir de la publicación en el Diario Oficial del presente Acuerdo. Para nuevos programas con registro calificado, las Instituciones de Educación Superior deberán remitir los respectivos programas, dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir de la expedición del Registro calificado, otorgado por el Ministerio de Educación MEN.

Parágrafo 2. No serán objeto de registro, los programas que contemplen las modalidades establecidas en el Artículo 7° del Decreto 933 de 2003.

Artículo 15. Vigencia del Registro de Programas en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices. La vigencia del Registro de programas objeto de contrato de aprendizaje, establecidos en este Acuerdo, será de siete (7) años para los programas a empresas que formen directamente sus aprendices. Para los programas ofrecidos por entidades Educativas de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano será la señalada en el Artículo 3.7 del Decreto 4904 de 2009 o en las normas que lo contemplen, adicionen o modifiquen.

Artículo 16. Renovación del Registro a programas de formación autorizados y registrados por el SENA. La solicitud de renovación del registro de programas deberá realizarse con una antelación de seis (6) meses al vencimiento de la vigencia del registro de(los) programa(s), dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3°, 8° y 10° del presente acuerdo y el artículo 3.7 del Decreto 4904 de 2009. El no cumplimiento a esta disposición dará lugar a la cancelación automática de la autorización y registro de programas.

Artículo 17°. Domicilio: El registro de los programas en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices y la autorización de los programas para que las empresas formen directamente sus aprendices, aplica única y exclusivamente para el domicilio principal y las sedes localizadas en el departamento donde otorgó el registro y autorización de programas.

Compromisos:



Talleres: 13 Tecnólogos

Taller Integral: Asignar apoyo.

2-Jul-25
6-Aug-25
3-Sep-25
8-Oct-25
5-Nov-25

Taller CA para Aprendices: Asignar apoyo.

9 de Julio 2025
13 de Agosto 2025
10 de Septiembre 2025
15 de Octubre 2025
6 de Noviembre 2025

Presentación de informes de gestión, mensual:

Seguimiento a los indicadores
Modificación, ajuste o implementación de estrategias.(definir fecha)

Gestiones/Estrategias:

- Relacionamiento con el centro de formación.
 - Obtención de reportes académicos mensuales (Sofía Plus).
 - Coordinación con Bienestar al aprendiz para estrategia Aprendices “Discapacidad” y Aprendices Cedidos.
 - Reconocer el área encargada de la virtualidad para establecer estrategias.

Agenda:

- Seguimiento de metas.
 - Aprendices Gestantes.
 - Aprendices menores de edad.
 - Segundo contrato de aprendizaje por Cadena de formación y por fuerza mayor.
 - Estrategias para el cumplimiento de metas.
 - Gestión de PQRS
 - Varios.
-
- Contratos cedidos Logística 2
 - Punto de atención ciudadano 1
 - CA 1
 - Multimedia 1
 - Administrativo 1
 - Deportes 2

Aprendices gestantes:

Norma concordante:

Circular SENA 0132 de 2017 - Acuerdo 15 de 2003 del SENA
Ley 2394 de 2024 - Ley 789 de 2002 - Ley 2306 de 2023

Operatividad: Si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el mismo continuará desarrollándose normalmente, pues el estado de gestación por sí mismo no impide su ejecución, salvo que se trate de un embarazo de alto riesgo que obligue a incapacitar a la aprendiz, caso en el cual el contrato no se suspende en razón del embarazo, sino por la incapacidad generada en su alto riesgo, aplicándose lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003.

Aspectos obligatorios señalados por la ley:

1. Afiliación y aportes obligatorios a la Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
2. Pago mínimo de apoyo de sostenimiento que no puede ser inferior a la suma mínima determinada por la ley.
3. La duración máxima del contrato que en ningún caso puede superar los tres años, siendo posible pactar duraciones inferiores.

Registro de novedades:

Caso 1: Si el parto se produce durante la vigencia pactada del contrato, la aprendiz entra a gozar de la licencia de maternidad, la cual suspende el contrato de aprendizaje. A la terminación de la licencia, el contrato se reinicia y durará por el tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado.

Nota: La licencia debe ser registrada por la empresa

Caso 2: Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor a los tres años y para la cual deberá realizarse “Otro Si” al contrato para extenderlo hasta la Fecha Probable de Parto (FPP)

Nota: La prórroga debe realizarse antes de la fecha fin pactada inicialmente, sin embargo, solo podrá registrarse en el SGVA en la fecha fin registrada inicialmente.

Una vez la Aprendiziza de a luz, deberá ingresarse la licencia de maternidad como **SUSPENSIÓN** al contrato de aprendizaje.

Soportes para el registro de la prórroga en el SGVA: Canal de solicitud: CRM

- Copia del Contrato de aprendizaje firmado por las partes.
- Copia OTRO SI, prorrogando el contrato original firmado por las partes hasta la fecha probable de parto.
- Certificado fecha probable de parto emitida por la EPS
- Ultima pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.
- Carta de confirmación de fechas de formación para SENA o, Carta de presentación de la institución de formación.

Estabilidad laboral reforzada: Es una garantía que impide el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo de una mujer por motivos relacionados con el embarazo **o la lactancia**.

Periodo de lactancia: Las trabajadoras tienen derecho a 30 minutos diarios adicionales para lactancia entre los 6 meses y los 2 años del menor.

Prohibición de despido: No se podrá despedir a la trabajadora durante este periodo sin la autorización expresa del Ministerio de Trabajo; El descanso extendido está condicionado a que la madre demuestre la continuidad en la lactancia.

Para efectos legales, el periodo de lactancia prorroga el contrato de aprendizaje pero NO LO SUSPENDE

Soportes para el registro de la prórroga por periodo de lactancia, en el SGVA:

- Certificado de nacido vivo.
- Otro si de modificación a la fecha de finalización.
- Ultimo pago de seguridad social y apoyo de sostenimiento.

Esta prórroga solo podrán reportarla en el SGVA con el Tecnólogo de CA del centro de formación si es aprendiz SENA o de la regional en caso de estudiantes de otras instituciones.

Si el fuero de maternidad sobre pasa los tres años máximos de duración, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.



Registro de prórroga por embarazo y/o lactancia.

Esta prórroga solo podrá ser registrada el mismo día de terminación del contrato o en días posteriores.

Si el contrato de aprendizaje ya se encuentra en estado terminado, primero actualice el estado a Vigente para poder anexar la prórroga.

SENA | SGVA

Administrar | Reportes | Avanzadas | Mi Cuenta

Empresas

Aprendices

Contratos

CEDULA DE CIUDADANIA

Acciones

Consultar Contratos por aprendiz

Consultar Contratos

Cambios Especiales

Consultar suspensiones

Manejo Prórrogas

Reenviar contrato a SOFIA

Consultar contrato

Número de documento

Consultar

Cambiar Estado

Cambiar fechas

Cambiar datos

Agregar MinSalud

Cambiar NIT

Cedido

Registrar prórroga

Datos del contrato

Documento de Identidad: C.C

Nombre:

Entidad de formación: SENA

Centro: CENTRO DE SERVICIOS DE SALUD -MEDELLIN-

Programa: TECNICO EN ATENCION INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA

Inicio de lectiva: 22/01/2024

Inicio de productiva: 23/10/2024

NIT: 890905421

Razón social: LICEO SAN RAFAEL

Contrato - Registrar prórroga por embarazo

Fecha Inicio: 2024-12-03

Fecha fin: 2025-06-05

Fecha Inicio prórroga:

2025-06-02

Fecha fin prórroga:

2025-07-10

Observación:

Aprendiz en gestación FPP 10-07-2025

La fecha Inicio de la prórroga no puede ser menor a dos días de la fecha fin del contrato

Duración en días: 219

Duración en días sin suspensiones: 216

Cerrar

Registrar

Contrato de Aprendizaje con menores entre 15 y 17 años

Ley 1098 de 2006



Para los jóvenes entre 15 y 17 años se requiere una autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

¿Quién y dónde se solicita el permiso?

- El trámite debe ser solicitado por el menor de edad y el empleador.
- Se solicita ante una oficina del Ministerio del Trabajo, un inspector de trabajo, un Comisario de Familia o, en su ausencia, el alcalde municipal.
- Actualmente, se puede solicitar a través del portal del Ministerio del Trabajo

Documentos requeridos para la radicación del trámite:

- Carta de intención para la realización de practica laboral (empresa)
- Carta de autorización de la institución de educación o formación para practicas laborales. (institución de formación)

Posterior a la expedición de la autorización para que los niños, niñas y adolescentes de entre 15 y 17 años puedan realizar práctica laboral, el Inspector del Trabajo y Seguridad Social realizará la visita de verificación de condiciones de práctica.

Horario de práctica para adolescentes:

Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.
3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

La autorización prevista solo será exigible cuando, al inicio de la fase práctica, el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años.

Segundo

Contrato de Aprendizaje

Sustento Jurídico
Directriz Jurídica No. 26 de 2006
Concepto jurídico No. 15324 de 2013
Concepto jurídico No. 35299 de 2020



La Directriz Jurídica No. 26 del 08 de noviembre de 2006 posibilita la suscripción de una nueva relación de aprendizaje, condicionada al cumplimiento de cuatro condiciones a saber:

- Que el contrato de aprendizaje suscrito inicialmente no haya terminado por causas atribuibles al aprendiz como faltas disciplinarias o académicas.
- Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje.
- Que el nuevo contrato de aprendizaje tenga como fin la formación en un programa académico inmerso en la misma línea tecnológica que el anterior programa de formación con el cual se tuvo el primer contrato de aprendizaje (cadena de formación).
- Que el programa de formación al cual haga referencia el nuevo contrato de aprendizaje sea de un nivel superior al anterior.

Soportes para la solicitud de habilitación aprendiz SENA:

- Carta de solicitud del aprendiz o estudiante donde se incluyan datos personales (nombre completo, tipo y número de documento de identidad), datos de contacto (correo electrónico), datos de formación (programa con el cual se tuvo el primer contrato de aprendizaje y el programa de formación actual) la carta debe encontrarse firmada.
- Diploma, Certificado o Acta de graduación de la primera Formación Académica.
- Certificado de Matricula vigente de la formación académica actual donde conste el semestre que cursa, expedido por la oficina de admisiones de la entidad educativa (No se admite recibo de pago por concepto de Matrícula).
- Si la formación anterior No es SENA, Mallas Académicas (plan de estudio)
- Certificado de finalización de prácticas de la empresa donde realizó el primer contrato.

Esta información deberá ser radicada A través de la Oficina de Radicación Virtual SENA, <https://oficinavirtualderadicacion.sena.edu.co/oficinavirtual/solicitudindex.aspx> o en la ventanilla SENA: Calle 51 No. 57 – 70 Piso 1 Torre Sur Unidad de Correspondencia

El concepto 45886 de 2025 y 53893 de 2021 del Grupo de Conceptos y Producción Normativa del Sena precisan que:

“Cuando el contrato de aprendizaje termine por causas no atribuibles al aprendiz, es posible permitir la suscripción de contrato de aprendizaje con otra empresa, pero en todo caso se debe tener en cuenta que se trata del mismo programa de aprendizaje y no de un nuevo contrato para otro programa de aprendizaje”

Soportes para la solicitud de habilitación aprendiz SENA:

- Carta de solicitud del aprendiz o estudiante.
- Constancia o evidencias de las causas de fuerza mayor que originaron la terminación de la relación de aprendizaje.
- Acta de seguimiento de la institución educativa donde avale la situación de la terminación del contrato de aprendizaje con la participación de la empresa patrocinadora.
- Carta de finalización del primer Contrato de aprendizaje, emitida por la empresa.
- Copia del primer contrato de aprendizaje debidamente firmado por las partes.

Para radicar directamente al centro de formación: a través de la Oficina de radicación virtual <https://oficinavirtualderadicacion.sena.edu.co/oficinavirtual/radicar.waformularioradicar.aspx>

La solicitud deberá ser presentada a título estrictamente personal, por el aprendiz/estudiante interesado y no por terceros.

Habilitación 2do CA (SGVA)



1. Actualizar el estado del contrato

Ruta: Administrar/Contrato/Consultar Contrato por Aprendiz

NOTA: Si es Estudiante NO SENA, con esta acción ya queda habilitado para el registro del nuevo contrato. No se debe cambiar el estado.

The screenshot displays the SENA SGVA web application interface. At the top, the SENA logo and 'SGVA' are visible. The main navigation bar includes 'Administrar', 'Reportes', 'Avanzadas', and 'Mi Cuenta'. A sidebar on the left shows a menu with 'Empresas', 'Aprendices', and 'Contratos'. The 'Contratos' menu is expanded, showing options like 'Consultar Contratos por aprendiz', 'Consultar Contratos', 'Cambios Especiales', 'Consultar suspensiones', 'Manejo Prorrogas', and 'Reenviar contrato a SOFIA'. A green arrow points from the 'Consultar Contratos por aprendiz' option to the 'Consultar contrato' section. The 'Consultar contrato' section has a 'Número de documento' input field and a 'Consultar' button. Below this, there are buttons for 'Cambiar Estado', 'Cambiar fechas', 'Cambiar datos', 'Agregar MinSalud', 'Cambiar NIT', and 'Cedido'. The 'Cambiar Estado' button is highlighted with an orange line that points to the 'Contrato - Cambio de estado' modal. The modal shows the current state as 'TERMINADO' and the new state as 'CADENA DE FORMACION'. The reason for the change is 'Se autoriza 2do CA por CF Rad. 7-2025-235684 del 29-05-2025'. The modal has 'Cerrar' and 'Guardar' buttons. Below the modal, the 'Datos del contrato' section shows fields for 'Documento de identidad: C.C.', 'Nombre', 'Entidad de formación: SENA', 'Centro: CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL', 'Programa: TÉCNICO EN ASESORIA COMERCIAL', 'Inicio de lectiva: 03/05/2021', and 'Inicio de productiva: 04/02/2022'.

Habilitación 2do CA por Cadena de Formación



Si es Aprendiz SENA: 2. Crear nuevo perfil Ruta: Administrar/Aprendiz/Modificar Académico

Nuevo perfil académico

Regional

DIRECCION GENERAL

Centro de formación

Buscar especialidad:

Especialidades

Ficha

Inicio lectiva:

Fecha (aaaa-mm-dd)

Fin lectiva:

Fecha (aaaa-mm-dd)

Inicio productiva:

Fecha (aaaa-mm-dd)

Fin productiva:

Fecha (aaaa-mm-dd)

Cerrar

Guardar

SENA | SGVA

Administrar | Reportes | Avanzadas | Mi Cuenta

Empresas

Aprendices

Contratos

CEDULA DE CIUDADANIA

Buscar/Ingresar como Aprendiz

Consultar Aprendiz

Consultar por ficha

Modificar académico

Consultar Movimientos

Modificar datos académicos

Número de documento

Consultar

Nuevo perfil

Mostrar 5 registros por página

	Regional	Aprendiz	Entidad de formación	Centro	Especialidad
Seleccionar Editar	REGIONAL ANTIOQUIA		SENA	CENTRO TEXTIL Y DE GESTIÓN INDUSTRIAL	TÉCNICO EN ASESORIA

Mostrando registros del 1 al 1 de un total de 1 registros

NOTA: Si el 1er CA, no se crea un nuevo perfil, se debe Actualizar lo datos a través de “Editar”

Naturaleza del Contrato de Aprendizaje

Ley 2466 de 2026
Decreto 223 de 2026

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.1. DEFINICIÓN. De conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que **se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo**, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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 por el programa de formación **no superior a tres (3) años**, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO. Para su regulación, resulta del mismo modo aplicable la normativa de carácter formativo que rige la vía de cualificación en la cual se encuentra adscrito el aprendiz.

Elementos especiales del Contrato de Aprendizaje

Decreto 223 de 2026

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.3. ELEMENTOS ESPECIALES. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9. del presente Decreto. Considerando su finalidad, **la duración del contrato será a término fijo** determinada conforme se indica en el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

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.

Apoyo de sostenimiento mensual

Ley 2466 de 2026
Decreto 223 de 2026

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- **Formación dual:**
 - Durante el primer año 75% de un (1) SMLMV + Parafiscales
 - Durante el segundo año 100% de un (1) SMLMV + Parafiscales.
- **Formación tradicional:**
 - Fase lectiva 75% de un (1) SMLMV + EPS + ARL
 - Fase práctica, 100% de un SMLMV + Parafiscales.
- **Estudiante universitario:** Un (1) SMLMV + Parafiscales, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

Fases del Contrato de Aprendizaje

Norma concordante: Decreto 223 de 2026

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.5. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración total del contrato de aprendizaje debe dar cumplimiento a dos (2) fases y se establecerá conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto. En la formación dual La empresa patrocinadora y la Institución Educativa podrán definir la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los tiempos máximos fijados para la fase práctica podrán superar los contemplados en el programa de formación, según lo previsto en el artículo antes mencionado.

PARÁGRAFO 2. Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. **Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica**, en coherencia con los diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

Etapa Lectiva

Etapa Productiva

Garantías del Contrato de Aprendizaje

Norma concordante: Decreto 223 de 2026



ARTÍCULO 2.2.6.3.3.6. GARANTÍAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Además del apoyo de sostenimiento mencionado en el artículo 2.2.6.3.3.4. del presente decreto, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:

- Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, **pagado plenamente por la empresa** patrocinadora como dependiente.
- Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. **El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.**

PARÁGRAFO 1. El empleador tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, y se le aplicará la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, las empresas patrocinadoras **podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices**, adicionales a las previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, **solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica** o toda la formación dual.

PARÁGRAFO 4. Los **exámenes médicos ocupacionales** de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados **por la empresa patrocinadora**.

PARÁGRAFO 5. El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fonda Nacional del Ahorro.

Riesgos laborales

Norma concordante: Decreto 223 de 2026

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.7. RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Las empresas patrocinadoras deberán afiliar a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales **durante las fases lectiva y práctica**, de acuerdo con la actividad económica principal de la empresa. La cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

Durante la etapa lectiva del contrato de aprendizaje, adelantada por los aprendices en las instalaciones de **las instituciones Educativas**, estas deberán incluir a aquellos dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual **deberán suministrarles:**

- Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos.
- Los elementos de protección personal que requieran.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 1. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la Institución Educativa y el aprendiz.

PARÁGRAFO 2. Entiéndase como riesgo ocupacional a la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el presente artículo dentro de las instalaciones de la Institución Educativa, capaz de producir una enfermedad o accidente.

Riesgos laborales

Norma concordante: Decreto 223 de 2026

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.8. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN FASE LECTIVA. La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.

- La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
- El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.
- Para los efectos del cómputo del índice de Lesiones incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las instituciones Educativas están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

PARÁGRAFO 1. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo regulará lo dispuesto en este artículo dentro de los tres (3) meses posteriores a la expedición del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.10. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración del contrato de aprendizaje **no podrá exceder de tres (3) años**, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

- **El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación**, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
- El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso **la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas.**
- Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. (...)

PARÁGRAFO 1. La institución educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro **deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente** para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

PARÁGRAFO 2. La Institución Educativa **deberá informar de manera inmediata** a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una **causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.**

Duración del Contrato de Aprendizaje

Norma concordante: Decreto 223 de 2026

PARÁGRAFO 1. La institución educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro **deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente** para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

PARÁGRAFO 2. La Institución Educativa **deberá informar de manera inmediata** a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una **causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje**.

Construcción del insumo para la comunicación:

Banco de HV

Base de datos que indique datos de aprendiz, datos de la ficha, líder de la ficha con contacto, estado del aprendiz en Sofia plus y en SGVA- link a la hv

Aprendices disponibles de subsede, articular con el gestor para la colocación de perfiles difíciles

DF-54 Sofia Plus

Visita a las fichas según reporte DF-54:

Se dicta el taller

Se diligencia f-165

Se diligencia la hv SENA

Se reporta al banco de datos

Crear metodología de seguimiento.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.21. REPORTE DE AVANCE DE LA FORMACIÓN. En la fase lectiva, la Institución Educativa deberá informar mensualmente a la empresa patrocinadora del avance del proceso de formación del aprendiz.

PARÁGRAFO. Será obligatorio que la Institución Educativa informe a la empresa patrocinadora de la finalización del contrato de prestación de servicios educativos en cualquier momento de ejecución del contrato de aprendizaje, tanto en fase lectiva como práctica.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.26. PERIODO DE PRUEBA. El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.33, CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dando cumplimiento a lo descrito por el parágrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.27. SUSPENSIÓN ESPECIAL. Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, **en la fase práctica** este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

- Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

- La licencia de maternidad
- La licencia de paternidad
- La incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un periodo de un (1) mes calendario.

Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

Decreto 2663 de 1950, Código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.28. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. Durante el periodo de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los periodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, ya que, una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO 1. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser reemplazado por otro y se considerará vigente para efectos del cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.

PARÁGRAFO 2. Durante la suspensión, la cotización al sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

PARÁGRAFO 3. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.29. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

- Por muerte del aprendiz.
- Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- Por sentencia ejecutoriada.
- Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto.
- Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del presente decreto.

PARÁGRAFO 1. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

PARÁGRAFO 2. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración esta objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizara la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.30. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje: Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje“

Por parte de la empresa patrocinadora:

- 1.1 Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 1.2 Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- 1.3 incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
- 1.4 La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz:

- 2.1 Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.33, CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dando cumplimiento a lo descrito por el párrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

1072 de 2015



ARTÍCULO 2.2.6.3.2. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz. Doctrina Concordante Concepto SENA 5948 de 2016
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica. Doctrina Concordante Concepto SENA 70520 de 2021
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica. Doctrina Concordante Concepto SENA 48214 de 2019 Concepto SENA 5948 de 2016
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje. Doctrina Concordante Concepto SENA 56687 de 2019 Concepto SENA 43884 de 2019 Concepto SENA 38456 de 2019 Concepto SENA 59744 de 2018
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes. (Decreto número 933 de 2003, artículo 2o) Doctrina Concordante Concepto SENA 47942 de 2022 Concepto SENA 33314 de 2022 Concepto SENA 22526 de 2020

Ruta Contrato de Aprendizaje (Aprendiz):

Inicio de la formación: Inducción general: aquí se habla sobre todas las alternativas de etapa practica, se explica naturaleza y tramite de gestión para habilitar el SGVA.

Inducción específica (por ficha): una vez iniciada la formación se debe visitar cada ficha, en este taller se explica a fondo la normativa aplicable al contrato de aprendizaje y se diligencia el formato f-165 para la escogencia de la alternativa.

Se identifican los aprendices susceptibles a contratación, cuales deben tramitar cadena de formación y cuales no pueden aplicar.

De esta visita se deben migrar los aprendices interesados.

A partir de acá y hasta que el aprendiz sea contratado se debe hacer seguimiento a su estado, aprendiz que no ingrese al SGVA por un periodo superior a 15 días, debe ser contactado para que no permanezca “Inhabilitado por actualización”

Gestión del aprendiz: Verificar ofertas en el aplicativo, postularse y asistir a entrevistas

Aprendiz seleccionado para contratación:

Al recibir solicitud de carta de presentación se debe verificar juicios evaluativos antes de enviar la carta, una vez enviado el empresario cuenta con 15 días para el registro del contrato, debe hacerse seguimiento al estado “Contrato no registrado” para en caso de superar los 15 días, consultar con la empresa y pasar nuevamente a disponible si es el caso

Aprendiz Contratado:

En etapa lectiva: debe enviarse de forma mensual a la empresa, el reporte de continuidad del aprendiz

Debe informarse de forma inmediata a la empresa si el aprendiz entra en procesos como: deserción, cancelación, condicionamiento. Para esto se debe tener presencia en los comités extraordinario y ordinarios y siempre informar cuando se tenga acta en firme.

Etapa productiva:

Durante la etapa productiva debe asignarse instructor de seguimiento (ojalá desde el primer día) deberá realizarse una visita de inicio donde se aprueba el plan de trabajo y se estipulan condiciones espaciales (horarios)

Se realiza una segunda visita de seguimiento a mitad de practica para evaluación de la continuidad

Se realiza una visita de cierre evaluación.

En cualquier momento, de ser necesario, el empresario y/o el aprendiz pueden solicitar visita de seguimiento.

Visita seguimiento salida a etapa practica:

Previo a esta visita se debe descargar el reporte de la ficha e identificar aprendices sin contrato para promover la búsqueda de empresa o eliminar el registro según corresponda.

Esta visita debe centrarse en las responsabilidades contractuales, en el debido proceso de seguimiento a la etapa practica y en socializar los escenarios mas comunes de inconvenientes en el lugar de y trabajo (Funciones que no corresponden a la formación – Protocolos de violencia – cumplimientos de reglamentos, atc)

➤ Sistema de Gestión Virtual de Aprendices:

Gestiones medibles: (diario)

- Cartas de presentación
- Solicitud de perfiles

➤ Actualización y depuración de estados: (mensual)

- Cruce de base de datos Sofia Plus (estados)
- Resoluciones (Cancelaciones, condicionamientos)
- Reportes de deserción
- Comités Ordinarios y extraordinarios

➤ Actualización de registros.

- De contrato: Fechas, nombres, razón social, EPS/ARL, prórroga, modificación de suspensiones, reenvío a MinSalud
- De aprendices: Modificar formación, nombre, contacto, documento, discapacidad, estado, gestión de procesos de selección.

➤ Gestión 2do Contrato de Aprendizaje por Cadena de formación y/o fuerza mayor

➤ Gestión de sustitución patronal

➤ Reenvío de contrato a Sofia Plus



Migración

A partir de acá y hasta que el aprendiz sea contratado se debe hacer seguimiento a su estado, aprendiz que no ingrese al SGVA por un periodo superior a 15 días, debe ser contactado para que no permanezca "Inhabilitado por actualización"

Una vez el aprendiz es contratado, durante la etapa lectiva será responsabilidad del centro de formación **reportar mensualmente al empresario sobre la continuidad** del mismo en la formación. **Debe informarse de forma inmediata** a la empresa si el aprendiz entra en procesos como: deserción, cancelación, condicionamiento. Para esto se debe tener presencia en los comités extraordinario y ordinarios y siempre informar cuando se tenga acta en firme.

1

Inicio de la formación: Inducción general: aquí se habla sobre todas las alternativas de etapa practica, **se explica naturaleza y tramite de gestión** para habilitar el SGVA

2

Inducción específica (por ficha): una vez iniciada la formación se debe visitar cada ficha, en este taller se explica a fondo la normativa aplicable al contrato de aprendizaje y se **diligencia el formato f-165** para la escogencia de la alternativa.

Se identifican los aprendices susceptibles a contratación, cuales deben tramitar cadena de formación y cuales no pueden aplicar. De esta visita se deben migrar los aprendices interesados.

3

Aprendiz seleccionado para contratación: Al recibir solicitud de carta de presentación se debe **verificar juicios evaluativos antes de enviar la carta**, una vez enviado el empresario cuenta con 15 días para el registro del contrato, debe hacerse seguimiento al estado "Contrato no registrado" para en caso de superar los 15 días, consultar con la empresa y pasar nuevamente a disponible si es el caso

4

Llegada la etapa productiva, debe asignarse instructor de seguimiento (ojalá desde el primer día) deberá realizarse una visita de inicio donde se aprueba el plan de trabajo y se estipulan condiciones especiales (horarios). Se realiza una segunda visita de seguimiento a mitad de practica para evaluación de la continuidad y una visita de cierre y evaluación.

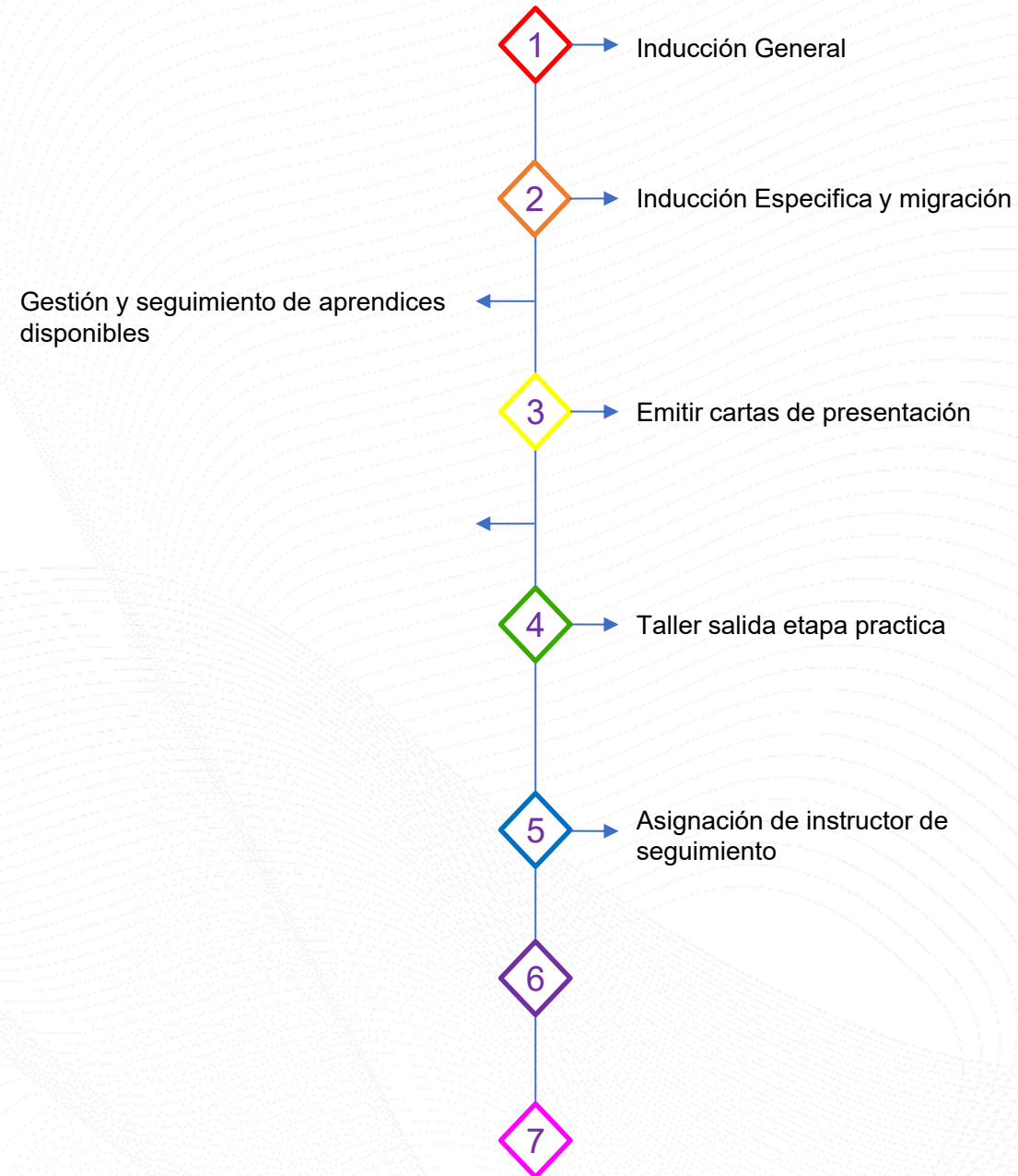
En cualquier momento, de ser necesario, el empresario y/o el aprendiz pueden solicitar visita de seguimiento.

5

6

7

Depuración



¿Que es?

Contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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 tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. - Regido por la Ley 2466 de 2025

¿Quién puede acceder?

- Aprendices SENA
- Estudiantes de los programas de Educación Superior.
- Estudiantes universitarios.
- Estudiantes de Formación para el Trabajo con certificación de calidad.
- Alumnos educación media

Beneficios

- Acceso a los ambientes laborales reales, acordes a su programa de formación.
- Experiencia laboral certificada.
- Apoyo monetario de sostenimiento.

Aprendices SENA:

- Lectiva 75% SMLMV + EPS + ARL
- Práctica 100% SMLMV + SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Universitario:

- 100% SMLV + SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL
- Solo contrata en Practica.



¡Gracias!



@SENAComunica

www.sena.edu.co