

MANEJO DE APRENDICES EN TIEMPOS DE COVID

Con el propósito de mantenerlos día a día informados sobre las novedades que en materia legislativa han sido contempladas por el Gobierno Nacional en el marco de la crisis ecológica, económica y social generada por la propagación del covid-19, es necesario realizar un análisis, de manera especial a los recientes pronunciamientos del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA- frente al cumplimiento de las obligaciones cuya supervisión, inspección, vigilancia y control están en cabeza de dicha entidad.

Por lo anterior, debemos hacer una mención especial al contenido de la Resolución 0427 del año 2020, en virtud de la cual el SENA prorrogó la suspensión de términos de actuaciones y procesos administrativos a su cargo, hasta el próximo 26 de abril del año 2020. Así las cosas, nos permitimos indicar lo siguiente sobre el particular:

1. Suspensión de términos de actuaciones y trámites a cargo del SENA

En primer lugar, es preciso señalar que a partir de la expedición de la Resolución 0414 del 8 de abril de 2020, el SENA, en concordancia con el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020 y el decreto 531 del 8 de abril de 2020 determinó prorrogar la suspensión de los siguientes términos, a saber:

- a) Término del proceso de regulación de cuota de aprendizaje:
- b) Término de contratación de nuevos aprendices, de acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo 11 de 2008, esto es veinte (20) días hábiles luego de la terminación del contrato correspondiente.
- c) Procesos Administrativos Sancionatorios adelantados por el incumplimiento a la cuota de aprendizaje o en el pago del aporte del Fondo de la Industria de la Construcción (FIC)
- d) Recursos contra Resoluciones que determinado i) fijación o regulación de cuota de aprendices ii) sanciones por incumplimiento a cuota de aprendizaje o pago de aporte FIC, iii) aquellos relacionados con procesos de fiscalización por pago de aportes parafiscales a cargo de esta entidad
- e) Procesos que se adelantan en virtud de la Ley 1010 de 2006, es decir donde se investigue la existencia de conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral.

El término dispuesto en la Resolución 0414 de 2020, recientemente ha sido prorrogado hasta el día 26 de abril de 2020 por parte de la entidad, atendiendo la expedición de la Resolución 0427 del 14 de abril de 2020. De esta manera la entidad armonizó sus decisiones con las directrices impartidas por el Gobierno Nacional frente a la vigencia de la medida de aislamiento preventivo obligatorio.

2. Regulación de la cuota de aprendizaje

Téngase en cuenta que de acuerdo con las disposiciones generales que reglamentan el contrato de aprendizaje, entre ellas los artículos 30 y siguientes de la Ley 789 de 2002 y el Decreto 933 de 2003, establecieron la obligación de cumplir con la cuota de aprendizaje para lo cual las empresas deberán reportar cada seis (6) meses al SENA su planta de personal o listado de trabajadores con el fin de obtener la regulación de la cuota.

En ese orden de ideas, es preciso señalar que el artículo 1 del Decreto 1334 del año 2018, dispuso de los siguientes plazos para efecto de adelantar el reporte de la planta de personal, en el marco del trámite bajo análisis:

- **Primera opción:** **a)** Primeros diez (10) días hábiles del mes de julio (reporte plantas de personal de los meses de enero a junio) y **b)** primeros diez (10) días del mes de enero (reporte de plantas de personal de los meses de julio a diciembre).
- **Segunda opción:** **a)** Primeros diez (10) días hábiles del mes de marzo (reporte plantas de personal de los meses de septiembre a diciembre del año anterior y de enero y febrero del año en curso) y **b)** primeros diez (10) días del mes de septiembre (reporte de plantas de personal de los meses de marzo a agosto)

En tal sentido, es importante poner de presente que si bien las Resoluciones 0414 y 0427 expedidas durante el mes de abril de 2020 hacen mención a la “*suspensión de los procesos de regulación de cuota de aprendizaje*”, ello no implica la suspensión de la obligación de realizar el reporte de las plantas de personal con el fin de obtener la regulación correspondiente, por tanto encontramos recomendable que dichos plazos sean cumplidos, sin perjuicio de futuras y eventuales suspensiones al procedimiento en cuestión.

3. Cumplimiento a la cuota de aprendizaje

Preliminarmente, es importante recordar que la cuota de aprendizaje fijada o regulada por el SENA puede ser cumplida bien sea a) mediante la contratación de aprendices, practicantes universitarios y aquellas personas que se señalan en el artículo 6 del Decreto 933 de 2003 o b) realizando la monetización parcial o total de la cuota.

En nuestra opinión y luego de realizar el análisis del contenido de las Resoluciones 0414 y 0427 del año 2020 expedidas por el SENA, además de la Circular 01-3-2020-00050 del 16 de marzo del año 2020, podemos concluir que dichas resoluciones no suspenden el término para la ejecución en el cumplimiento de la cuota de aprendices, por tanto, las compañías deberán continuar con su cumplimiento, a través de la monetización o la contratación de los estudiantes.

En virtud de lo expuesto, encontramos menester señalar las alternativas de las que se dispone con el propósito de no incurrir en algún incumplimiento que pudiera llegar a ser susceptible de sanciones e investigaciones administrativas.

- **En el evento que se dé cumplimiento a la cuota de aprendizaje mediante la monetización parcial o total de la cuota:** No hay lugar a la suspensión en el pago de la monetización total o aquella pagada parcialmente, luego sugerimos continuar con dicho pago a través de las plataformas virtuales dispuestas por el SENA.

- **En el evento que se dé cumplimiento a la cuota de aprendizaje mediante la celebración de contratos de aprendizaje:** Es de indicar que en el evento que los contratos de aprendizaje que actualmente se ejecuten en su etapa lectiva deben continuarse ejecutando con normalidad. Sin embargo, para aquellos que se encuentren en etapa práctica, el SENA en el numeral 15 la Circular 01-3-2020-00050 del 16 de marzo de 2020 indicó lo siguiente:

- a) Contempla la posibilidad para que el aprendiz pueda seguir desarrollando su actividad de manera remota, para lo cual la empresa patrocinadora deberá garantizar los medios correspondientes e igualmente contactar a la entidad con el fin de socializar el plan de trabajo a seguir en el marco de la actual contingencia.

- b) En el evento en que no se posibilite la ejecución del contrato de aprendizaje de forma remota, el SENA, al indicar que se *“acogerán a los lineamientos, parámetros y protocolos definidos por la empresa patrocinadora”* consideramos la posibilidad de suspender el contrato de aprendizaje amparados en la existencia de una fuerza mayor, conforme lo dispone el numeral 1 del artículo 5 del acuerdo 15 de 2003 expedido por dicha entidad. No obstante, sugerimos que, de optar por esta alternativa, la misma sea formalizada de mutuo acuerdo y reportada al Sena.

4. Contratación de nuevos aprendices en etapa productiva

Finalmente, recordemos que el artículo 1 del acuerdo 11 de 2008 señala que, en virtud de la terminación de un contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora contará con veinte (20) días hábiles para reemplazar esta persona. En ese orden de ideas, teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 1 de la presente comunicación, el término dispuesto en la norma objeto de análisis ha sido suspendido desde el 17 de marzo hasta el 26 de abril de 2020, no será necesario adelantar la gestión de contratación para relaciones de aprendizaje finalizadas dentro de este lapso.

5. Conclusiones y/o recomendaciones para tener en cuenta

- La obligación de dar cumplimiento a la cuota de aprendizaje se deberá seguir cumpliendo por parte de las compañías, en la medida que dentro de los términos y actuaciones suspendidas por el SENA no se contempla esta.
- En la medida que el término para reemplazar los estudiantes que finalizan sus contratos de aprendizaje se encuentra suspendido hasta el 26 de abril de 2020, no será necesario que la empresa adelante alguna gestión para reemplazar contratos de aprendizaje finalizados en el lapso comprendido entre el 17 de marzo hasta el 26 de abril de 2020.
- Se deberá continuar realizando el reporte de la planta de personal respectiva con el fin de obtener la regulación de la cuota de aprendizaje respectiva, pues dicha obligación no debe confundirse con el proceso de regulación de la cuota de aprendizaje que sí fue suspendido por la entidad.
- En caso de que no sea posible continuar ejecutando el contrato de aprendizaje mediante la implementación de esquemas de trabajo en casa o remoto, es admisible la suspensión unilateral del contrato por fuerza mayor, no obstante, sugerimos que de optarse por dicha opción la misma sea formalizada de mutuo acuerdo con el estudiante y sea reportada al SENA.

Por: Nicolás Rico
nrrico@scolalegal.com
Abril 22 de 2020