

**CONVENIO LEONISA - SENA, APRENDICES MÁQUINAS DE CONFECCIÓN.
RECOPIACION LEGAL, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL Y SU
ANÁLISIS SOCIO – JURÍDICO.**

FABIO ORLANDO CASTILLO GOMEZ

Trabajo de investigación como requisito en la obtención de título de Abogado

Asesora

MÓNICA M. BETANCUR ORTEGA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN
2015**

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

AGRADECIMIENTOS

“Cada que doy un paso... sigo pensando en tus luchas y sacrificios”.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Historia de Leonisa

Historia del SENA

1. Recopilación de soporte legal, doctrinal y análisis jurisprudencial sobre contratos de aprendizaje.....	13
1.1 Soporte legal de los contratos de aprendizaje en Colombia.....	13
1.2 Recopilación doctrinal de los contratos de aprendizaje.....	20
1.3 Recopilación y análisis jurisprudencial contratos de aprendizaje en Colombia.....	27
2. Comparativo de la normatividad chilena, ecuatoriana y colombiana sobre contratos de aprendizaje.....	37
3. Análisis socio-jurídico del contrato de aprendizaje en Leonisa.....	40
3.1 Cómo lleva a cabo Leonisa su proceso de formación con aprendices?.....	43
3.2 Exigencias legales y beneficios que tienen aprendices en la etapa.....	46
lectiva y se extiende a la etapa práctica.	
4. Trabajo de campo y resultados socio-jurídicos del proceso de formación que realiza Leonisa.....	47
4.1 Análisis trabajo de campo realizado en el SENA de Calatrava y en el centro de capacitación de Leonisa.....	65
4.2 Análisis de los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado.....	67
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS.....	79

TABLAS.

Tabla 1. Cuadro de la normatividad colombiana en relación con los contratos de aprendizaje.....	19
Tabla 2. Cuadro comparativo de la normatividad Chilena, Ecuatoriana y Colombiana sobre contratos de aprendizaje.....	37
Tabla 3. Exigencias legales de los contratos de aprendizaje de Leonisa.....	46
Tabla 4. Beneficios de los contratos de aprendizaje de Leonisa.....	46
Tabla 5. Resumen de datos estadísticos.....	62
Gráfica 1. Organigrama centro de capacitación Leonisa.....	43

INTRODUCCIÓN.

El estado Colombiano debe garantizar y brindar a sus conciudadanos el acceso a niveles adecuados de formación, para que estos después de formados puedan tener, entre otros, un empleo que les permita mínimamente acceder a lo adecuado para llevar una vida digna, acorde a los preceptos constitucionales y legales de nuestro país.

Los países y las empresas se encuentran sumergidas en un mundo globalizado, donde los estándares de calidad y productividad deben ser cada día más altos, además de que se deben tener mayores índices de competitividad y, para el caso de Colombia, es un índice bastante bajo ya que ocupa el puesto 66 entre 144 países, comparándolo con Chile que fue la mejor nación latinoamericana en el puesto 33, según el Informe Global de Competitividad 2014-15¹, publicado en el Foro de Economía Mundial. Sumado a lo anterior, las organizaciones se enfrentan a mercados cambiantes y agresivos, en los que se exigen cada día nuevos retos que deben ser afrontados por el país y las organizaciones. Leonisa no es ajena a esos retos, así que desde el año 2004 cuenta con un centro de formación que permite la interacción empresa - estado, en el que la Compañía pone a disposición capital humano (liderado por el departamento de ingeniería industrial.) e instalaciones dotadas con la infraestructura necesaria para adoptar a las aprendices del SENA. En este centro de capacitación se lleva a cabo la etapa lectiva, donde los aprendices dan sus primeros pasos en la formación como operarias de máquinas de confección.

Esta iniciativa de Leonisa, y también de otras empresas colombianas, es motivada por la falta de personal con las competencias técnicas requeridas que suplan las necesidades de las empresas, en este caso del sector de la confección, esto ligado a la falta de oportunidades y el deficiente acceso de los jóvenes a la educación superior, además de los altos niveles de empleo informal.

¹ SCHWAB, Klaus. The Global Competitiveness Report 2014–2015, World Economic Forum. Columbia University, 2014.

La normatividad Colombiana vigente, a través del Código Sustantivo de Trabajo; la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar en empleo; el Decreto 933 de 2003, Decreto 2585 de 2003, que reglamentan el contrato de aprendizaje; y el Acuerdo 2 de 2013, que establece parámetros para la imposición de sanciones por el incumplimiento en la cuota de aprendices o en la monetización; exige a las empresas tener determinados cupos de aprendices. Y compañías como Leonisa no son ajenas a dicha normatividad.

Con este trabajo se pretende conocer la normatividad vigente que tiene Colombia en lo relacionado con los contratos de aprendizaje, y cómo se evidencia ésta en los contratos que Leonisa lleva con aprendices de máquinas de confección. Además, por medio de un trabajo de campo, se buscará, conocer y analizar el componente social de dicha contratación, y así concluir si realmente hay un impacto en la vida de las aprendices y su integración a la parte laboral.

Por otra parte, el desarrollo social debe ser promovido por el Estado y luego acogido por las empresas y, como dice la Constitución Colombiana, la empresa como base del desarrollo tiene una función social que implica obligaciones que están enfocadas a promover el bien común de la población, por tal razón, se deben generar estrategias que permitan alcanzar un desarrollo social. A partir de esto surge la pregunta: ¿cumple Leonisa con la normatividad y los presupuestos legales relacionados con los contratos de aprendizaje y qué impacto social tiene? Esta pregunta debe ser resuelta en el transcurso del presente trabajo.

Para realizar un análisis más acertado, se compararán las legislaciones de Colombia, Chile y Ecuador, que tengan relación con la contratación de aprendices, con el ánimo de tener referentes suramericanos que, como Chile por ser un país de avanzada en el contexto latinoamericano y Ecuador por sus avances en el campo social, ayudarán a establecer en qué situación se encuentra este tema en nuestro país, evidenciando si se presentan diferencias positivas frente a los derechos de las aprendices o, por el

contrario, tiene rezagos en cuanto a derechos sociales y laborales con los países en mención frente a los contratos de aprendizaje.

Igualmente, es necesario realizar un símil entre el centro de capacitación de Leonisa y otro centro de capacitación del sector de la confección, se indagara si realmente existen más centros de formación en Medellín y el Área Metropolitana que realicen o estén autorizados por el SENA para desarrollar, por parte de estos, la etapa lectiva y práctica, como lo realiza Leonisa, del proceso de formación de las aprendices. Con lo anterior, se busca demostrar si Leonisa tiene aspectos diferenciadores en su centro de capacitación y en el proceso de integración laboral que realiza, constatando con ello si realmente se cumple el fin de los contratos de aprendizaje, cuyo propósito es que los/as aprendices sean 'enganchados' a la parte laboral de las empresas.

Para realizar las anteriores acciones es importante tener en cuenta que, como autor de este trabajo, también se ha actuado como testigo del proceso de transformación que se observa en las aprendices, ya que, como partícipe de este, se tiene la oportunidad de presenciar desde el momento en el que llegan a presentar las pruebas de selección para comenzar el curso y, cómo muchas de ellas, después de pasar por la etapa lectiva y práctica, son vinculadas a la parte laboral.

Para exponer los logros alcanzados en este proyecto, este se divide en cuatro capítulos. En el primer capítulo, titulado: Recopilación de soporte legal, doctrinal y análisis jurisprudencial sobre contratos de aprendizaje. Y de acuerdo con lo anterior se indagara sobre los aspectos de la legislación Colombiana que tienen relación con la contratación de aprendices y las exigencias legales para las empresas, en este orden de ideas, se traerán a colación elementos doctrinales, y desarrollo jurisprudencial.

Igualmente se hará un análisis del rastreo realizado a varias monografías sobre contratos de aprendizaje y sus planteamientos a partir de la ley 789/2002.

El segundo capítulo se realizara unos Comparativos puntuales de la normatividad Chilena, Ecuatoriana y Colombiana sobre contratos de aprendizaje, para observar si realmente el estado Colombiano muestra diferencias positivas tanto en derechos sociales como laborales o, por el contrario, muestra debilidades en la protección con respecto a los países referentes.

El tercer capítulo corresponde al Análisis socio-jurídico del contrato de aprendizaje en Leonisa. En este capítulo se buscara demostrar si Leonisa cumple con la normatividad relacionada con los contratos de aprendizaje, en materia de aprendices. Para lo cual se sustentara en el análisis de la normatividad existente, el conocimiento de los contratos pactados con aprendices y el referente legal que enmarca el convenio que Leonisa tiene con el SENA. Igualmente se mostrara cómo funciona el centro de capacitación de la empresa, la formación y beneficios que tienen los/as aprendices.

En el cuarto capítulo titulado, Trabajo de campo y resultados socio-jurídicos del proceso de formación que realiza Leonisa, se mostrara el trabajo de campo y los resultados de encuestas y entrevistas realizadas al personal ejecutivo, administrativo y operativo, tanto de Leonisa como SENA, quienes son fuente importante para la elaboración de este trabajo.

Se realizará un análisis comparativo del funcionamiento del centro de capacitación de Leonisa con otro centro de capacitación del sector textil confección, para así concluir cuáles son las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que el centro de capacitación de Leonisa tiene. A partir, de la información obtenida en este y los capítulos precedentes.

En esta cuarta fase del trabajo se expondrán los resultados del trabajo y las propuestas que se consideren pertinentes.

Para el desarrollo de los capítulos en mención se utilizara el método histórico-etnográfico, el cual permite conocer, en mayor medida, lo concerniente al contrato de aprendizaje en Colombia, recopilando los hechos encontrados para posteriormente relacionarlos y analizarlos con la experiencia puntual que sobre el tema ha tenido la compañía Leonisa en convenio con el SENA. Igualmente se desarrollara el trabajo de campo que se compone de observaciones, entrevistas, encuestas, con Directivos y docentes del SENA, Gerentes de Recursos Humanos de Leonisa, Coordinadora del Centro de capacitación de Leonisa y especialmente las aprendices de Leonisa, quienes son base fundamental para los objetivos propuestos en el presente trabajo.

Finalmente, se espera que con este trabajo se puedan plantear propuestas que sirvan para encaminar los contratos de aprendices de máquinas de confección en Colombia, determinando sí, realmente, los centros de formación como el que tiene Leonisa, generan un valor agregado a las aprendices, las empresas y el país; todo lo anterior permitirá concluir si los contratos de aprendizaje cumplen la verdadera función por la que fueron concebidos.

Es importante dar a conocer un breve recuento histórico tanto de Leonisa como del SENA, por ser estas fuentes importantes dentro del presente trabajo.

Historia de Leonisa.

“La historia se empezó a tejer el 20 de noviembre de 1956, cuando los hermanos Joaquín Eduardo y Julio Ernesto Urrea Urrea, con el espíritu emprendedor que los caracterizaba y después de haber probado suerte en Armenia, decidieron abrir en Medellín una empresa familiar, cimentada en los valores de la responsabilidad empresarial, el compromiso social y la búsqueda del éxito comercial. Fue así, con tan solo un capital de 15 pesos y una muy profunda visión empresarial, que se gestó Leonisa, una de las empresas textiles y de confecciones más importantes de Antioquia y de Colombia.”

Leonisa es una compañía verticalmente integrada, que produce el 95% de los insumos textiles para el desarrollo de sus productos, garantizando la calidad desde el diseño, hasta la satisfacción del consumidor, pasando por la producción, la comercialización y la distribución. El éxito de la marca se basa en la experiencia, adquirida gracias a la integración de la cadena de suministro a la temprana exploración de nuevos materiales, a la implementación de tendencias vanguardistas y a la optimización de los recursos, soportados, entre otros, en una infraestructura tecnológica y en un sistema de comercialización multicanal y multimarca.”²

Sobre la historia de Leonisa, es importante exaltar la visión de los fundadores, don Julio y don Joaquín, quienes buscaron y lograron la proyección de la Compañía a escala internacional desde sus comienzos, y no dependieron solamente del mercado local. En una ocasión el Doctor Fernando Urrea, uno de los hijos de los fundadores, compartió una anécdota relacionada con las primeras exportaciones que se hacían hacia Venezuela, en ella contaba que mientras Leonisa enviaba bultos cargados con ropa interior, otras empresas llevaban contenedores; sin embargo, paradójicamente muchas de esas empresas ya desaparecieron del mercado, mientras que Leonisa continua posicionándose en el mercado, tanto nacional como Internacional. Esta anécdota demuestra que esta es una empresa hecha a pulso, ya que con la competencia tan fuerte que existe globalmente, no es fácil tener una empresa Colombiana líder en el mercado nacional y una de las marcas más importantes de ropa interior en el mercado latinoamericano.

Historia del SENA.

“Transcurría el año de 1957 cuando Rodolfo Martínez Tono se embarcó en el sueño que se convertiría en la que sería la obra de su vida. Ese sueño, recogía, en parte, un anhelo de las clases trabajadoras, quienes algunos años antes, a través de las organizaciones sociales constituidas en ese entonces, como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), plantearon la necesidad de que el país contara con un instituto de enseñanza laboral técnica, al estilo del SENAI del Brasil.

² Leonisa. (S.D.). Nuestra historia. Leonisa Corporativo. S.D., en www.leonisa.com

En una conversación, a la orilla del lago Lemán, en Suiza, con Francis Blanchard, director de la División de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se planteó la posibilidad de crear una organización descentralizada del Estado y con financiación autónoma. El proyecto tomó forma en la mente de Martínez, quien lo expuso ante el entonces Ministro de Trabajo, Raimundo Emiliani Román. La iniciativa, defendida en un intenso debate ante el Consejo de Ministros y revisada por un comité asesor, fue aprobada. Y así nació el SENA, durante el Gobierno de la Junta Militar, posterior a la renuncia del General Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957.

Sus funciones, definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, eran brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería. Así mismo, su fin era proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje. Además, organizar y mantener la enseñanza teórica y práctica relacionada con diferentes oficios; seleccionar los candidatos al aprendizaje; realizar cursos complementarios de preparación, perfeccionamiento y adiestramiento para trabajadores técnicos; y contribuir con el desarrollo de investigaciones relacionadas con la organización científica, entre otras”.³

³ Historia del SENA. <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/quienes-somos/Paginas/Historia-Vision-Mision-Valores-y-Simbolos.aspx>)

1. Recopilación de soporte legal, doctrinal y análisis jurisprudencial sobre contratos de aprendizaje.

Para de desarrollar el primer capítulo es importante partir de un marco conceptual, especialmente en todo lo concerniente a los contratos de aprendizaje, y tomar como fundamento la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar en empleo; el Decreto 933 de 2003; Decreto 2585 de 2003, que reglamentan los contratos de aprendizaje; y el Acuerdo 2 de 2013, que establece parámetros para la imposición de sanciones por el incumplimiento en la cuota de aprendices o en la monetización.

Partiendo de lo anterior se indaga inicialmente que son los contratos de aprendizaje y su componente legal.

1.1 Soporte legal de los contratos de aprendizaje en Colombia

“ Es una forma especial del Derecho Laboral que busca facilitar el desarrollo de los aprendizajes adquiridos durante la etapa de formación teórica, de aprendices y estudiantes universitarios, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación.

Es decir, es una forma especial dentro del Derecho Laboral, 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 u ocupación.

El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, es una figura especial dentro del derecho laboral⁴ caracterizada con una regulación especial, por ende al aprendiz no le asisten los derechos y deberes comunes a los trabajadores, por cuanto no hay vínculo o relación laboral con la empresa patrocinadora.

⁴ ISAZA CADAVID German. Derecho Laboral Aplicado. Decima Octava Edición. Bogotá 2014.

Este es uno de los puntos importantes que se tiene con el cambio de legislación, y uno de los de mayor debate, que se analizarán posteriormente con los pronunciamientos de la corte constitucional, teniendo en cuenta que al desaparecer el contrato de trabajo, se pierden derechos laborales de aprendices.

Los elementos esenciales del contrato de aprendizaje son:

- a. Facilitar la formación de los estudiantes en la fase práctica como lectiva de sus conocimientos técnicos, tecnológicos o científicos.*
- b. Si bien existe subordinación, esta está 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, nunca constituye salario.*

El contrato de aprendizaje consta de dos etapas:

- 1. La etapa lectiva. en la cual el aprendiz desarrolla su formación teórica en una entidad autorizada.*
- 2. La etapa práctica, la cual la desarrollada en una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa.*

Con el desarrollo del presente trabajo, se verificará si los/as aprendices máquinas de confección, realizan sus etapas en las empresas o solo y en gran medida las empresas de Medellín y el área metropolitana, prefieren monetizar al SENA, que llevar estos/as a sus instalaciones.

La distribución y alternancia de las etapas lectiva y práctica dependerá del pensum académico de cada programa de formación profesional; cuando en el programa académico se determina que el alumno cumple al mismo tiempo con el desarrollo de su carrera profesional, vale decir la fase lectiva, y con las actividades en la empresa, esto es la fase productiva.

El contrato de aprendizaje puede tener una duración máxima de dos años y debe comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva. Salvo en los siguientes casos, en los cuales se circunscribe al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- 1. Práctica de estudiantes universitarios: en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje debe ser por el mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas empresariales, sin que llegue a superar el término máximo de 2 años.*
- 2. Estudiantes técnicos y tecnólogos: la relación máxima de la relación de aprendizaje es de un año.*

Para el caso de aprendices de máquinas de confección de Leonisa el proceso de formación tiene una duración de un año.

El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y ese escrito debe contener:

- a. La razón social de la empresa patrocinador, (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.*
- b. 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.*
- c. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.*
- d. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.*
- e. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.*
- f. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.*
- g. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.*
- h. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.*
- i. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.*
- j. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.*
- k. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.*

l. Fecha de suscripción del contrato

m. Firmas de las partes.”⁵

Hay un modelo del contrato de trabajo en la cartilla de trabajo de la Universidad de Medellín⁶, donde se explica cada uno de los elementos básicos que debe tener este.

En el tercer capítulo del presente trabajo se analizara el contrato firmado entre Leonisa y los aprendices.

¿Cuándo se puede usar la figura del contrato de aprendizaje?

1. *“ En oficios Semi-calificados, es decir la capacitación teórica y práctica que se oriente a educar personas para oficios en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas. Por ejemplo. Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.*
2. *En la formación del aprendiz alumno, matriculado en los cursos dictados por el SENA.*
3. *La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado.*
4. *En aquellos casos en que el empresarios prestan servicios de capacitación y formación; y que deben contar con la debida autorización del SENA.”*

Leonisa acoge el presupuesto anterior con su centro de formación

5. *Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.*

⁵ Página del ministerio de trabajo de Colombia <http://www.mintrabajo.gov.co/movilidad-y-formacion-para-el-trabajo/abc-contrato.html>).

⁶ CADAVID GÓMEZ, Ignacio. Arenas gallego, Eraclio. Cartilla de trabajo, Universidad de Medellín. Novena Edición. Medellín 2014.p 97

6. *Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del SENA de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.”*

“Por otra parte, la legislación obliga a la mayor parte de las empresas privadas⁷ con más de 15 empleados, a las empresas industriales y comerciales del Estado, y a las de economía mixta a vincular aprendices en una relación de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores con los que cuente la empresa. En caso que la empresa no demande aprendices esta debe monetizar el aprendiz pagando el equivalente del 5% de su nómina a precios de un (1) smmlv, recursos que son direccionados en un 80% para el financiamiento del Fondo Empezar y el restante 20% para apoyos de sostenimiento de estudiantes de bajos ingresos, dotaciones y seguros para los aprendices”⁸.

El Acuerdo 00004 de 2012 regula los aspectos de la autorización de Programas de Formación de Empresas y del registro de programas de las Instituciones de Educación Superior (IES), Entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano e Instituciones de Educación Media de Carácter Técnico, aprobadas por el Gobierno Nacional, además dicta otras disposiciones y deroga el Acuerdo 16 de 2003.

En el capítulo II de este acuerdo, se exponen los requisitos y procedimiento para la autorización de programas a empresas que formen directamente a sus aprendices para el cumplimiento de cuota regulada, de la siguiente forma:

“Artículo 3o. Las empresas que no cuenten con certificación de calidad de programas en la NTC 5581 (Programas de Formación para el trabajo, Requisitos), deben solicitar al SENA la autorización de sus programas, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1. Solicitud escrita de la autorización del programa de formación, dirigida al Director Regional del SENA del domicilio principal de la Empresa, firmada por el Representante Legal.*

⁷ Las empresas y oficios excluidos de la regulación de la cuota de aprendices son: Empresas temporales con menos de 15 trabajadores administrativos, las Cooperativas de trabajo con menos de 15 trabajadores administrativos, las empresas del sector de la construcción (deben aportar al FIC), las empresas del Estado que no desarrollen actividades industriales ni comerciales, las empresas con reconocimiento legal del ICBF (Decreto número 4642 de 2005) y las empresas en liquidación, fusión, concordato y/o reestructuración.

⁸ Ver artículos 40 y 41 de la Ley 789 de 2002.

2. *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.*
3. *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.*
4. *Estructura Curricular del Programa por competencias laborales, con una ejecución máxima de un (1) año.*
5. *Descripción de los recursos de infraestructura tecnológica y ambientes de aprendizaje.*
6. *Relación de docentes con certificación de competencia laboral en una norma de competencia relacionada con “orientación de procesos formativos” o en una norma relacionada con el área técnica del programa que orienta el docente.*
7. *Listado de personal administrativo que atiende el programa, con certificación de competencia laboral en por lo menos una norma relacionada con las funciones que ejecuta.*
8. *Procesos de administración educativa documentados: inscripción, selección, ingreso, seguimiento al proceso de formación en etapa lectiva y práctica, evaluación, certificación, servicios al alumnado y seguimiento a los egresados”.*

Según el decreto 055 del 14 enero del 2015⁹, los aprendices aun estando en la etapa lectiva, deberán ser afiliados a la ARL, de las empresas, siempre que dichos aprendices ejerzan trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios o involucren un riesgo ocupacional. Al igual para quienes deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener títulos o certificado técnico laboral. Con el fin de dar protección a las aprendices, la empresa Leonisa acoge a dicha disposición desde la epata lectiva.

⁹ Riesgos laborales para estudiantes - Decreto 055 de 2015 ...www.consultorsalud.com › Decretos

Se hace una recopilación de las normas más importantes sobre lo concerniente a los contratos de aprendizaje, soporte legal, que se empleará en el presente trabajo.

Tabla 1. Cuadro de la normatividad Colombiana en relación con los contratos de aprendizaje¹⁰.

Norma	En qué consiste
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo de trabajo. Explicación del Contrato de Aprendizaje.
Acuerdo 15 de 2003	Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje.
Acuerdo 16 de 2003	Por el cual se regulan aspectos del reconocimiento o autorización de programas de formación profesional integral metódica y completa.
Decreto 933 de 2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.
Decreto 620 de 2005	Por el cual se señalan los criterios para la determinación de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje y se dictan otras Disposiciones.
Acuerdo 23 de 2005	Por el cual se modifica el inciso tercero del artículo 1 del acuerdo 15 de 2003
Acuerdo 11 de 2008	Por el cual se regulan aspectos operativos

¹⁰ Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo y la seguridad social, 34 edición, Legis.

	del contrato de aprendizaje.
Decreto 1779 de 2009	Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje.
Acuerdo 00004 de 2012	Por el cual se regulan aspectos de la autorización de Programas de Formación de Empresas y del registro de programas de las Instituciones de Educación Superior (IES), Entidades de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano e Instituciones de Educación Media de Carácter Técnico, aprobadas por el Gobierno Nacional, se dictan otras disposiciones y se deroga el Acuerdo 16 de 2003.

1.2 Recopilación doctrinal de los contratos de aprendizaje.

Se comienza la recopilación doctrinal trayendo unos apartes de la sentencia T174 del 2011¹¹, esta trae aspectos históricos sobre la aparición del contrato de trabajo y la creación del concepto de contrato de aprendizaje.

Expresa la corte:

“Con la expedición del Código de Napoleón se denominó a la prestación de un servicio personal subordinado con el término “arrendamiento de servicios” y solamente se viene a utilizar el término “contrato de trabajo” por primera vez el 10 de marzo de 1900 con la expedición de la Ley Belga; denominación que a pesar de la reticencia de algunos tratadistas como Planiol y Ripert fue de gran acogida por la doctrina y las leyes de todos los países para convertirse en una expresión universal.

¹¹ Corte Constitucional Colombiana. Sentencia T-174/2011. Tomado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/T-174/2011.htm>

En principio el ordenamiento colombiano dirimía todas las controversias surgidas en relación al trabajo humano mediante preceptos de carácter civil y comercial; solo a partir de la ley 10 de 1934 y su Decreto Reglamentario 652 de 1935 se inició la utilización del término “contrato de trabajo”.

Posteriormente con la expedición de la ley 6ª de 1945, se definieron en forma sistemática las relaciones laborales tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, en razón a las diferentes clases de trabajo y relaciones de dependencia laboral surgieron regulaciones especiales relativas a contratos que se apartan de las normas comunes de la legislación general, debido al carácter peculiar de los sujetos y la naturaleza de la prestación dándose origen al “Contrato de aprendizaje.

El concepto de “contrato de aprendizaje” ha sido aceptado en casi todo el mundo en forma unánime, bajo otras denominaciones tales como “contrato de adiestramiento”, “contrato de iniciación profesional” y “contrato de formación profesional”. No obstante lo anterior, el contrato de aprendizaje no siempre ha tenido el mismo contenido, aún cuando su finalidad ha sido el conocimiento de un arte u oficio, durante su regulación y desarrollo han surgido bastantes cambios. (Se pasó de esclavo a aprendiz, de maestro a patrón, hasta nuestros días donde el aprendiz posee derechos y obligaciones y el patrono maestro ha sido reemplazado por modernos centros de formación profesional).”

En un texto de derecho laboral, el autor plantea que el verdadero surgimiento del aprendizaje se da en la edad media, por el amplio crecimiento de los centros urbanos, expresa en los apartes del libro:

“La manifestación más clara y definida de aprendizaje en el sentido profesional del vocablo se encuentra en la edad media bajo el régimen corporativo. Como se recordará, los gremios, guildas o corporaciones, eran concentraciones de pequeños talleres artesanales, en los que, además, de producir bienes de consumo para las poblaciones, se impartía instrucción a los aprendices en los aspectos importantes de la producción como la forja de metales, la talla de madera, la elaboración de tejidos etc. ”¹²

¹² CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral. Séptima edición. Cogota 2003, p 267-268

Se continúa la recopilación doctrinal sobre los contratos de aprendizaje:

El contrato de aprendizaje surgió en Colombia con la aprobación de la Ley 188 de 1959. El propósito de este contrato era promover la vinculación de la población joven y fomentar su capacitación, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo de los jóvenes había sido, y lo es aún, muy superior a la del conjunto de la población. Esta ley establecía que las obligaciones del empleador con el aprendiz se regían por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), de manera que todas las prestaciones y las obligaciones del contrato de trabajo tradicional también cobijaban al contrato de aprendizaje. En este sentido la retribución que el empleador daba al aprendiz era concebida como salario, de tal modo que ésta no podía ser inferior al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) del año en curso.

Las elevadas tasas de desempleo con las que se inauguró el presente siglo, motivaron la expedición de la Ley 789 de 2002, reglamentada por los decretos 933 y 2858 de 2003 y 451 de 2008, con la cual se pretendía promover la empleabilidad y desarrollar la protección social. En la exposición de motivos de la ley, el diagnóstico realizado presentaba un panorama desolador en materia de empleo:

“...Estimaciones del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y de expertos en el mercado laboral han mostrado que con las perspectivas de crecimiento económico de los próximos años el país no logrará, siquiera, retornar a los niveles de tasa de desempleo de la primera mitad de los noventas, e incluso la situación puede ser más dramática comparada con la actual... Entre la población más afectada y a la cual se debe dar gran atención es a los jóvenes y a los jefes de hogar”¹³.

Conforme a la atención especial que la reforma prestó a la situación de los jóvenes, se introdujeron cambios significativos a la figura del contrato de aprendizaje. El cambio fundamental consistió en definir este tipo de contrato como *“una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en*

¹³ Exposición de motivos. Ley 789 de 2002. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7228#1>. Consultada el 26 de Julio de 2010

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 u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa”. Con el concepto de forma especial dentro del derecho laboral, lo que se hizo fue sustraer el contrato de aprendizaje de la esfera de protección que el ordenamiento jurídico le brinda a los contratos de trabajo tradicionales, en otras palabras, lo que se efectuó fue la des-laboralización del contrato de aprendizaje¹⁴.

Según el análisis a la normatividad colombiana, el siguiente es el desarrollo doctrinal del contrato de aprendizaje¹⁵:

- *“ Concepto 3091 de 2003 / Colombia. Ministerio de Protección Social. Contrato de Aprendices Estudiantes Universitarios. Empresas obligadas a vincular aprendices. La Ley 789 dispuso que están obligadas a vincular aprendices las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal. Señaló que las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno nacional.*
- *Concepto 3617 de 2004 / Colombia. Ministerio de Protección Social. Contrato de aprendizaje. Convención colectiva. Promulgación de la Ley 789 de 2002. Los contratos de aprendizaje que se encontraban en ejecución, se rigen por la ley anterior o sea que se les aplica en cuanto a la remuneración lo señalado en la convención colectiva de trabajo; respecto a los contratos de aprendizaje, celebrados a partir del 27 de diciembre de 2002 bajo la vigencia de la ley 789 de 2002 se les aplica lo establecido en dicha normas y no en la convención colectiva, teniendo en cuenta la limitación sobre el apoyo de sostenimiento, el cual no podrá ser regulado por convención o fallo arbitral.*
- *Concepto 377 de 2004 (enero 16) / Colombia. Ministerio de Protección Social. Contrato de Aprendizaje. Dejo de ser una especie del contrato de trabajo para tener como*

¹⁴ Según un reporte del portal Estrategia Laboral, en un evento sobre instituciones y competitividad en Colombia “el Presidente manifestó que una de las grandes ganancias de la reforma laboral inicial de este Gobierno es flexibilizar el contrato de aprendizaje, sustrayéndolo de la órbita laboral, y localizándolo en el marco jurídico de la órbita de los contratos de servicios”. Cfr. http://www.estrategialaboral.com/colombia/noticias_laborales/el-contrato-de-aprendizaje-una-formula-paraenfrentar-el-desempleo-/7565193. Consultado el 26 de julio de 2010.

¹⁵ Centro de documentación. Instituto de Desarrollo Urbano.

http://webidu.idu.gov.co:9090/pmb/opac_css/index.php?lvl=categ_see&id=21121&main=

finalidad facilitar "la formación de las ocupaciones". El aprendiz es un alumno y, por ende, no le asisten los derechos laborales comunes a todos los colombianos y deja la posibilidad para que los estudiantes que adelantan las prácticas universitarias, puedan cumplirlas bajo la modalidad del contrato de aprendizaje.

- *Concepto 3955 de 2003 (junio 26) / Colombia. Ministerio de Protección Social. Contrato de Aprendizaje. Las pasantías no constituyen contrato de Aprendizaje. Los estudiantes que cursan estudios en universidades que tienen que pagar al centro donde adelantan sus estudios por su educación, y no tienen una empresa que los patrocine, las prácticas que realizan como requisito para obtener los títulos correspondientes, a través de convenios suscritos entre las instituciones educativas y empresas o entidades, no constituyen Contrato de Aprendizaje.*
- *Concepto 6143 de 2004 (mayo 13) / Colombia. Ministerio de Protección Social. Pago de licencias e incapacidad en el Contrato de Aprendizaje. El aprendiz se encuentra incapacitado por enfermedad general o se encuentra en licencia de maternidad. El contrato de aprendizaje se suspenderá por ese lapso al igual que el pago del apoyo de sostenimiento todo esto para cumplir con las finalidades de este tipo de contrato en cualquier de sus etapas debido a que ambas requieren la presencia del aprendiz para obtener el conocimiento práctico que se busca.*
- *Concepto 6593 de 2004 (mayo 21) / Colombia. Ministerio de Protección Social. La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen ocupaciones de acuerdo con el listado que publica el SENA. Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones, que no estén contemplados en el listado que publica el SENA, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.*
- *Concepto 776 de 2004 (enero 28) / Colombia. Ministerio de Protección Social. Contratos de aprendizaje. No existe continuidad por cuanto no se trata de un contrato de trabajo. Se trata de una contratación única y especial dentro del Derecho Laboral en la que su finalidad es la formación del aprendiz para que pueda llegar a ser un trabajador pleno y la de facilitar la formación metódica y completa para el trabajo, lo que le permitirá a la*

vez obtener un conocimiento sistemático y una experiencia laboral dirigido principalmente a aquellos grupos poblacionales laborales vulnerables como son, entre otros, los jóvenes”¹⁶.

Buscando ampliar la parte doctrinal, se han realizado varios rastreos a trabajos de grado, fundamentados en la ley 789 del 2002, desarrollados por estudiantes de diferentes universidades de Medellín, se hace una síntesis de los aspectos relevantes de las diferentes monografías

Estudiantes de derecho, de la Universidad de Medellín, tienen una monografía titulada: Implicaciones del contrato de aprendizaje en la crisis laboral¹⁷. Este trabajo hace un análisis de los contratos de aprendizaje, partiendo de la Ley 188 de 1959 y ahonda en todo lo concerniente a la Ley 789 del 2002 y el Decreto 933 y 934 del 2003. En el resumen del trabajo expresan que la reforma busca contribuir a mejorar la crisis laboral y que esta afecta principalmente a los jóvenes colombianos.

Otra monografía titulada: Impacto de la Ley 789 del 2002 y su aplicación en los contratos de aprendizaje en Cotrafa Cooperativa Financiera¹⁸., plantea el problema de cómo aliviar la situación que viven los desempleados y cómo, por medio de la Ley, se puede incrementar la productividad y calidad de vida de los colombianos. Dentro de las conclusiones que se plantean en el trabajo de investigación, se hace referencia a los beneficios que tiene la Cooperativa a lograr disminuir los empleos fijos e indefinidos por contratar estudiantes de práctica; a su vez, analizan el impacto social al generar, así sea, empleos estacionales o temporales, la disminución de costos para la cooperativa por tener los aprendices y también hacen alusión a que los jóvenes adquieren

¹⁶ Ibid.

¹⁷ MORENO OSPINA, Llanet, Díaz Pérez, Rafael Antonio. Implicaciones del contrato de aprendizaje en la crisis laboral. Monografía para optar al título de abogado de la Universidad de Medellín, Facultad de Derecho.

¹⁸ MEDINA PATIÑO, Luis Albeiro. Pineda Osorio, Luz Elena. Gutiérrez Granda Myriam . Impacto de la Ley 789 del 2002 y su aplicación en los contratos de aprendizaje en Cotrafa Cooperativa Financiera Monografía para optar al título de abogado de la Universidad de Medellín, Facultad de Derecho.

destrezas para enfrentar situaciones en el campo laboral y desarrollar competencias, recomendando dar oportunidad a estudiantes de menos recursos. Sin embargo, cuestionan que los aprendices no tengan vinculación a la parte de pensiones y sugieren hacer un análisis del impacto que tiene la Ley y revisar cómo esta nueva forma de contratación puede afectar la mano de obra calificada.

Existe otra titulada: Seguimiento de alumnos en etapa productiva articulado con el sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2000 para el centro de confecciones¹⁹, realizada por estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Medellín. Aunque es un trabajo del programa de Administración de Empresas, es importante traerlo a colación ya que sustenta que debido a la Ley 789 del 2002 se incrementó el número de aprendices en el SENA, logrando con ello generar procedimientos que se articulen con los aprendices, formalizando mecanismos de seguimiento de estos y poder así hacer un mejoramiento continuo.

Una nueva monografía realizada por un estudiante de la Universidad de Antioquia llamada: Historia normativa del contrato de aprendizaje en Colombia²⁰, en la cual el autor hace un esbozo de los contratos de aprendizaje y especialmente la Ley 789/2002. En este trabajo de investigación, es importante anotar que la posición tomada por el autor, es que realmente haya una verdadera inserción laboral por parte de las aprendices a las empresas después de terminado su contrato de aprendizaje, se pensaría según lo anterior, que aquí se centra una discusión grande para el país y las empresas, porque la reinserción laboral de las aprendices tiene que ver con decisiones políticas de

19 ESCOBAR ARANGO, Gloria Cecilia. Seguimiento de alumnos en etapa productiva articulado con el sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2000 para el centro de confecciones. Monografía para optar al título de Administradora de Empresas de la Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

20 BEDOYA TOBÓN, Jorge Johnson. . Historia normativa del contrato de aprendizaje en Colombia Monografía para optar al título de abogado de la Universidad de Antioquia, Facultad de Derecho y ciencias políticas.

Estado, encaminadas al crecimiento de determinados sectores de la economía como es el caso del sector textil confección. Los empresarios no van a contratar mano de obra directa, sin necesidad, no van a disminuir sus utilidades por fomentar empleo. El hecho de que un aprendiz no pueda acceder a un empleo, luego de terminado el aprendizaje, no tiene sentido, porque se verá afectada su subsistencia y la de su familia, por eso se piensa que la discusión es más profunda, y se buscará vivenciar en el presente trabajo, en que en mayor porcentaje las empresas de Medellín y el área metropolitana prefieren monetizar a impartir directamente la formación a las aprendices.

Realizando una observación en conjunto de los diferentes proyectos de investigación, se podría concluir que varios de estos proyectos están encaminados a mostrar toda la parte legal de la Ley 789 del 2002, trayendo a colación la Ley anterior 188 de 1959 y los cambios que implica una de otra. Se hace énfasis en los orígenes de la Ley 789 del 2002 y los niveles de desempleo que afectan a la población Colombiana, esperándose con esta Ley que se den oportunidades a varios segmentos de la población y que estos a través de práctica y cursos de capacitación, puedan desarrollar competencias y que haya mayor inclusión social.

1.3 Recopilación y análisis jurisprudencial contratos de aprendizaje en Colombia.

Para comenzar la recopilación y análisis jurisprudencial sobre los pronunciamientos que ha tenido la Corte Constitucional con respecto a la Ley 789 de 2002 y especialmente en lo que tiene que ver con los contratos de aprendizaje. Se tiene como objetivo observar los planteamientos de la Corte y, especialmente, lo que tiene que ver con derechos reforzados, es decir, derechos sociales que ha dado esta a los aprendices.

Se parte del análisis jurisprudencial, con la sentencia C038 de 2004²¹, en la cual se demanda la inconstitucionalidad de varios artículos de la ley 789 de 2002, se hace énfasis en el artículo 30 que es referente para el presente trabajo, expresa que el contrato de aprendizaje es una forma de contratación especial y no constituye un contrato de trabajo; por su parte, el demandante expresa que si es un contrato de trabajo porque cumple los supuestos de este.

La corte trae apartes de la ponencia llevada al congreso, para la aprobación de dicho proyecto y que es sustentada, en el alto índice de desempleo y especialmente el que afecta a la población joven de nuestro país.

Con respecto a la estabilidad laboral reforzada, La corte no desconoce o niega que los aprendices sean sujetos de derecho en cuanto a la estabilidad laboral reforzada y lo plantea sustentada con el bloque de constitucionalidad, dando alcances a este.

Expresando también:

“Así, el artículo 7-d del Protocolo de San Salvador ordena a los Estados amparar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación”, y señala que en “casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional

Entra la Corte por último a examinar el problema del contrato de aprendizaje, frente al cual el actor plantea dos objeciones básicas, fuera del cargo ya analizado de que ésta implica un retroceso en la protección de los derechos sociales. De un lado, considera que esta regulación desconoce el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades (CP art 53) pues permite encubrir relaciones de trabajo bajo la apariencia de contratos de aprendizaje, a los cuales el artículo 30 acusado les elimina la naturaleza de contrato de trabajo. De otro lado, según su parecer, el inciso sexto de ese artículo vulnera el derecho a la negociación colectiva pues excluye de ésta cualquier discusión

²¹ Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-038/04. Tomado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/C-038-04.htm>

sobre la remuneración o cuota de sostenimiento a los aprendices, que es un asunto propio de las negociaciones colectivas.

La Corte no comparte ninguna de las dos objeciones señaladas por el actor. Así, el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades frente a un contrato de trabajo ordinario, puesto que su finalidad no es exclusivamente que el aprendiz preste un servicio personal al empleador, como sucede en la relación de trabajo ordinaria, ya que tiene otros elementos que le son característicos: así, estos contratos de aprendizaje buscan ante todo capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo. Estas finalidades del contrato de aprendizaje tienen claro sustento constitucional, pues no sólo es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran sino que además el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (CP art. 54). Por consiguiente, debido a esas finalidades, el contrato de aprendizaje no sólo tiene sustento constitucional sino que además puede ser distinguido de un contrato de trabajo ordinario, que carece de esos propósitos.

El anterior análisis es suficiente para concluir que no desconoce el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades jurídicas (CP art. 53) que la norma acusada defina el contrato de aprendizaje como una forma específica dentro del derecho laboral, que es distinta al contrato de trabajo, y que por ende no se rige exactamente por las mismas reglas que el contrato de trabajo, por la sencilla razón de que en la realidad, las relaciones de aprendizaje tienen especificidades frente a la relación laboral, que justifican un trato distinto. Otra cosa es que en la práctica, eventualmente alguna empresa busque encubrir una relación de trabajo bajo la forma de un contrato de aprendizaje, con el fin de privar al trabajador de ciertas garantías. Es obvio que esa práctica sería contraria a la Constitución y a la ley, y los funcionarios judiciales correspondientes, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades (CP art. 53), deberán declarar la existencia del contrato de trabajo. Sin embargo, esa eventualidad, en manera alguna implica la inexecutable de una definición legal del contrato de aprendizaje que se ajusta a la Carta, pues una cosa es la inconstitucionalidad del contenido de una norma y otra su indebida e inconstitucional aplicación. Esta Corporación ya había señalado al respecto:

La Corte tampoco considera que vulnere el derecho de negociación colectiva el mandato según el cual, frente a los contratos de aprendizaje, "en ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva." Y la razón es la siguiente. Como esta Corte lo ha señalado, el derecho a la negociación colectiva no es absoluto, por lo cual puede ser limitado, siempre y cuando esas restricciones sean proporcionadas. Ahora bien, el contrato de aprendizaje hace parte de una política general de fomento a la capacitación de la fuerza de trabajo, especialmente aquella integrada por jóvenes, así como de vinculación de esas personas al mundo del trabajo. Esas políticas prácticamente conforman un sistema de capacitación de la fuerza de trabajo, con una muy importante participación de entidades como el SENA."

Esta sentencia, se presenta un salvamento de voto del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, quien *dentro de sus aportes expresa claramente:*

"Es absolutamente claro para el suscrito magistrado que la exclusión del contrato de aprendizaje como una modalidad del contrato de trabajo para privar de la naturaleza jurídica de "salario" la remuneración al aprendiz que siéndolo no deja de ser por ello un trabajador, es manifiestamente contraria a la Constitución, pues desconoce de manera frontal el artículo 25 de la Constitución Política, así como las normas internacionales protectoras del trabajo en la modalidad de aprendizaje, aceptadas por la Organización Internacional del Trabajo, e incorporadas al ordenamiento jurídico interno por virtud de lo dispuesto en el artículo 93 de la Constitución Política.

De la misma manera, resulta contrario a la Carta que a esos trabajadores se les pueda remunerar con la mitad de un salario mínimo mensual vigente en unos casos y con el 75% de ese salario mínimo en otros casos, pues así se desconoce el derecho a que el trabajo tenga una remuneración equitativa, que es también un mandato de la Constitución.

En la misma dirección, resulta contrario a la Carta Política hacer depender la remuneración de quienes celebren contrato de aprendizaje de la variación de la tasa de desempleo, para señalar que en la fase práctica la remuneración podrá alcanzar al ciento por ciento del salario mínimo legal vigente, pero sólo si la tasa de desempleo

nacional es menor del 10%, factor este que en nada depende de quien labora en una empresa determinada, sino, por completo, de la dirección de la economía que, constitucionalmente, corresponde al Estado.

Pero la inconstitucionalidad de la norma sube de punto en cuanto ella dispone que se excluye de la negociación colectiva y, en consecuencia no puede ser regulado por ella a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales "el apoyo de sostenimiento mensual" (que es salario) a los trabajadores que ejecutan su labor en desarrollo de un contrato de aprendizaje. Semejante disposición, además de violatoria de los artículos 1, 25 y 53 de la Constitución, lo es también del artículo 55 de la Carta que de manera expresa garantiza el derecho de negociación colectiva para la regulación de las relaciones laborales."

Observando la sentencia precedente, es importante tener en cuenta los criterios que utiliza la Corte y analizar si las empresas realmente han utilizado los contratos de aprendizaje con el ánimo de otorgar beneficios a la población joven, capacitándolos y brindándoles las bases necesarias y las habilidades para ingresar a la vida laboral; logrando con ello dar cumplimiento a un mandato constitucional y contribuir como empresas socialmente responsables.

Consecuente con lo anterior, es importante visualizar si existe un interés por parte de las empresas manufacturas de Medellín y el área metropolitana de promover dicha capacitación y brindar formación adecuada a los/as aprendices.

Con respecto a la estabilidad laboral reforzada y contenida en tratados internacionales y como parte del bloque de constitucionalidad, los/as aprendices deberían estar amparadas por el fuero de maternidad.

Para el caso del salvamento de voto de del magistrado, Alfredo Beltrán Sierra, se deduce de la ponencia, la pérdida de derechos adquiridos por parte de los aprendices, pasando de tener un contrato de trabajo a no contar con dichas garantías

constitucionales y enmarcadas en tratados internacionales, igualmente se reitera en la desmejora que tienen las aprendices en cuanto a percibir menos de un salario mínimo.

La Sentencia T-906 de 2007 marcó un hito, por ser la primera en el rastreo realizado con los pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, respecto a los derechos reforzados de los aprendices, para este caso puntual un aprendiz que durante la vigencia del contrato de aprendizaje se encuentra en estado de embarazo.

Expresa la corte:

“Recientemente esta corporación reiteró su jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas en los siguientes términos. La procedencia de la acción de tutela se encuentra condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos fácticos: (i) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo); (ii) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley; (iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique....”; (iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; (v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

La Sala recuerda que la acción de tutela procede de manera excepcional contra particulares, siempre y cuando se demuestre la subordinación o la indefensión. Es el caso que entre la empresa Manufacturas DELMYP y la señora Eva Yaira Suárez Sepúlveda existió una relación de subordinación, derivada del contrato de aprendizaje firmado entre ambas. El contrato de aprendizaje, según la legislación laboral, genera un vínculo laboral singular que es definido como un contrato “especial dentro del derecho laboral”, según el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. Tal disposición, al regular la

naturaleza y características de la relación de aprendizaje, señaló como un elemento particular y especial de este contrato, el que “la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje”.

*Que el despido no se deba a una causal objetiva que lo justifique sino sea consecuencia del embarazo: **Considera esta Sala, entonces, que en la relación de aprendizaje también prevalece la protección constitucional reforzada de la mujer embarazada.** En consecuencia, en el contrato de aprendizaje, tan pronto la empresa es informada del embarazo de la aprendiz, se presume, al igual que en las demás relaciones laborales, que la no continuación o no renovación del contrato es discriminatoria y que se debe al embarazo, cuando ello tiene lugar dentro del período cubierto por el fuero de maternidad, salvo que la empresa demuestre la existencia de una causal objetiva que justifique su decisión. En el presente caso, la empresa no desvirtuó la presunción de que la no renovación del contrato fue discriminatoria por razón del embarazo: simplemente afirmó que el motivo para no renovar el contrato consistió en que la actora no pasó una prueba de calificación”²².*

Esta sentencia como el caso de la C-038 de 2004²³, se presenta un salvamento del Magistrado Jaime Araujo Rentería, quien expresa claramente que el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo y como lo mencionaba el magistrado Alfredo Beltrán Sierra, los/as aprendices no tienen por qué recibir menos de un salario mínimo en las diferentes etapas del aprendizaje.

El Magistrado Araujo Rentería hace énfasis:

“Considero pertinente reiterar aquí mi posición jurídica respecto de los contratos de aprendizaje como contratos de trabajo con plenos derechos. En este sentido, considero que los contratos de aprendizaje consagrados en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, son contratos de trabajo con todas las características propias que se derivan de la vinculación laboral, y que adicionalmente el apoyo al sostenimiento mensual de que trata la norma, en cualquiera de sus fases, no debería ser inferior a un salario mínimo

²² Sentencia T-906 de 2007

²³ Corte Constitucional Colombiana

mensual vigente, como quiera que a los empleados se les tienen que pagar siempre como un estándar mínimo el salario mínimo legal vigente.

De conformidad con lo anterior, considero que las personas sujetas a un contrato de aprendizaje tienen derecho a la luz del artículo 1º y 53 de la Constitución Política a que se les reconozcan todos los derechos derivados de la relación laboral, y a que se les pague por lo menos el salario mínimo. Así mismo, considero que en el Estado social de derecho la capacitación es un deber del Estado, de conformidad con el artículo 54 Superior

Para el suscrito magistrado es claro entonces que los contratos de las personas en proceso de aprendizaje están sujetos a los condicionamientos típicos de la relación laboral como el estar sometidos a reglas, horarios y órdenes, esto es, reciben órdenes, se sujetan a un horario y cumplen con reglas. “De existir estas condiciones, órdenes y horario, esto es, subordinación y cumplimiento de jornada laboral, se estará, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, en presencia de un contrato de trabajo”.

Además Araujo Rentería añade:

“En este orden de ideas, insisto en que en cualquier escenario las labores de los aprendices constituyen un trabajo remunerado y que la existencia de una relación de aprendizaje no se puede invocar para justificar ni la explotación de una persona, ni la vulneración de sus derechos, sino muy por el contrario para reivindicar sus derechos fundamentales así como la primacía de la realidad real por encima de la realidad formal, máxime cuando como en este caso se trata de una persona sujeto de especial protección constitucional, al ser mujer embarazada, sujeto de derecho que goza también de una estabilidad laboral reforzada”.

Los salvamentos de voto de los diferentes magistrados, se convierte en una constante por que igual sucedió en la sentencia C-457/2004.

Este es un punto interesante de debate para el presente trabajo que se está realizando y tiene que ver con empresas del sector textil confección, donde se evidenciará que la gran mayoría de empresas pagan la monetización económica, es

decir, no tienen los aprendices en sus empresas. Surge la inquietud, si se realizara una reforma al contrato de aprendizaje y se convirtiera en contrato de trabajo, ¿cuantas empresas estarían dispuestas a asumir dicha carga impositiva?

Otra pregunta con el análisis y teniendo en cuenta la ponencia para dar trámite a los contratos de aprendizaje, es, ¿qué porcentaje de los aprendices terminado sus prácticas son insertados a la parte laboral?, siendo este uno de los grandes propósitos de dicha reforma.

A partir de la sentencia T906/2007²⁴, se han venido dando varios pronunciamientos por parte de la corte constitucional sobre derechos reforzados para los aprendices, especialmente mujeres en estado de embarazo, como es el caso de la T174/2011²⁵. Se trae a colación la última sentencia T881/2012²⁶ de la Magistrada ponente María Victoria Calle Correa, que trata de un aprendiz que sufre una caída en alturas y donde nuevamente la Corte plantea los derechos laborales reforzados; para el caso de la T881/ 2012, *“la corte va más allá y plantea ciertos derechos de los aprendices como derecho fundamental innominado”*.

“En la medida en que constituye el más amplio despliegue normativo del principio de estabilidad laboral y está destinado a la protección de grupos que han sufrido una discriminación histórica para el acceso a cargos de trabajo, que enfrentan obstáculos especiales para la satisfacción de sus necesidades básicas, o que persiguen la satisfacción de derechos fundamentales como la libertad de asociación”. “Ello explica que esta garantía cubre únicamente a las personas con discapacidad, las mujeres en situación de embarazo y quienes se encuentran cobijados por el fuero sindical. Cada uno de estos grupos presenta características propias, que deben ser consideradas por el juez constitucional para establecer el alcance preciso de sus derechos. Sin embargo, también poseen en común (i) el origen constitucional de la protección; y (ii) la titularidad del derecho a un trato especial, de carácter solidario, siempre que (iii) se presente una

²⁴ Corte Constitucional Colombiana

²⁵ Corte Constitucional Colombiana

²⁶ Corte Constitucional Colombiana

discusión constitucional sobre su protección en el ámbito de las relaciones laborales u ocupacionales.”

*“Por ese motivo, resulta relevante indicar que distintas salas de revisión han decidido **aplicar los principios constitucionales y legales que regulan la estabilidad reforzada de las mujeres embarazadas en el contrato de trabajo, a situaciones de contrato de aprendizaje**, por una razón evidente: también en esos eventos el juez debe solucionar controversias sobre los derechos de madres que tienen a su cargo el sustento de personas vulnerables con derechos prevalentes, y que enfrentan obstáculos en ocasiones insalvables para el acceso a un puesto de trabajo en condiciones dignas y justas.”*

“Pues bien, independientemente de las diferencias que puedan constatarse entre las mujeres gestantes y las personas con discapacidad, estas últimas son también personas en condición de debilidad manifiesta, que enfrentan cargas extraordinarias para la satisfacción de su mínimo vital, que no pueden acceder fácilmente al mercado de trabajo, y que gozan del derecho a una estabilidad reforzada en el ámbito de las relaciones productivas. Por ello, la Sala estima que las medidas de protección a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada de las mujeres embarazadas pueden ser válidamente extendidas a las personas con discapacidad, siempre que ello sea consecuente con la naturaleza de sus derechos constitucionales. ”

Con los análisis anteriores, la Corte Constitucional debería exhortar al congreso de la república para que legisle sobre los derechos laborales reforzados y que estos estén normatizados para los contratos de aprendizaje y los aprendices no tengan que estar interponiendo acciones de tutela para hacer valer sus derechos constitucionales a la estabilidad laboral reforzada.

2. Comparativo de la normatividad Chilena, Ecuatoriana y Colombiana sobre contratos de aprendizaje.

Se entran a mencionar **ALGUNAS** diferencias y similitudes en cuanto a las dos legislaciones escogidas (Chilena²⁷ y Ecuatoriana²⁸), para realizar el comparativo y el tratamiento que cada una de estas en lo laboral con relación a los contratos de aprendizaje.

Tabla 2. Cuadro comparativo de la normatividad Chilena, Ecuatoriana y Colombiana sobre contratos de aprendizaje.

NORMATIVIDAD CHILENA	NORMATIVIDAD ECUATORIANA	NORMATIVIDAD COLOMBIANA
Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a	En la legislación Ecuatoriana es un contrato de trabajo.	En la legislación Colombiana no es un contrato de trabajo.

²⁷ www. Chile [PDF]código del trabajo online - Dirección del Trabajo www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-95516_recurso_1.pdf

²⁸ [pdf]codigo del trabajo - ministerio del trabajo www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/.../código-de-tabajo-

trabajar mediante una remuneración convenida. En la legislación chilena es un contrato de trabajo.		
Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad.	En cuanto a las edades de los aprendices deben ser mayores de 15 años.	En cuanto a las edades de los aprendices deben ser mayores de 14 años.
El contrato de aprendizaje no podrá exceder de dos años.	Expresa que No podrá exceder de un año y hace ciertas salvedades. El contrato de aprendizaje de los adolescentes, no durará más de dos años en el caso del trabajo artesanal y, seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.	Para Colombia igualmente el contrato de aprendizaje no puede ser superior a los años.
Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.	La legislación diferencia al aprendiz adolescente y el pago de este es el 80%, de un adulto.	Para el caso que atañe al proyecto , los aprendices en la etapa lectiva solo reciben el 50% del salario mínimo.
Según la Orden: N° 0537/07 Las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del	Según el Art. 153. Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la	Para el caso Colombiano no está legislado, solo se da invocando acciones de tutela y pronunciamientos de la corte constitucional.

Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.	mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla. Definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.	
---	--	--

Con respecto al derecho comparado se podría concluir que tanto en la legislación chilena como ecuatoriana los/as aprendices tienen contrato de trabajo, en cuanto al dinero devengado, Chile es el único país que tiene definido que el aprendiz no puede devengar menos de un salario mínimo, para el caso del fuero de maternidad tanto la legislación Chilena como Ecuatoriana gozan de este. En Colombia no se encuentra legislado. Para el caso de edades, Chile no permite aprendices menores de edad.

Por lo expuesto anteriormente se recomendaría que en Colombia, debería estar legislado el fuero de maternidad para el caso de las aprendices, igualmente las aprendices en todas las etapas del contrato de aprendizaje no deberían devengar menos de un salario mínimo mensual vigente y para el caso de las edades, cuando los jóvenes Colombianos sean menores de edad, como requisito deberían tener terminados los estudios secundarios.

3. Análisis socio-jurídico del contrato de aprendizaje en Leonisa.

Leonisa tiene una autorización del SENA, desde el año 2004, cuando comenzó a funcionar el centro de capacitación. Para el caso de las aprendices de Leonisa, estas realizan curso de (6) seis meses, (3) tres meses en la etapa lectiva y (3) tres meses en la etapa práctica, la lectiva se realiza en el centro de formación que tiene Leonisa ubicado en la ciudad de Medellín, la práctica es desarrollada en las diferentes plantas socias que tiene la Compañía.

Posteriormente se profundizará como está diseñada la infraestructura tanto humana como técnica del centro de capacitación.

El apoyo de sostenimiento mensual, se validará con el trabajo de campo realizado en el capítulo cuarto, donde se constatará el cumplimiento por parte de Leonisa.

Es importante observar la noticia que trae el periódico El Colombiano, con respecto a la tasa de desempleo en el país.

“La tasa de desempleo en Colombia cerró el 2014 en 9,1 por ciento. Así lo anunció este jueves Mauricio Perfetti, director del Dane, durante la presentación de los resultados del mercado laboral. En 2013 la tasa de desempleo terminó en 9,6 por ciento.

En el último mes del año (2014) la cifra de desempleo se ubicó en 8,7, en el mismo del año anterior el desempleo fue de 8,4 por ciento. Medellín y su área metropolitana cerró el 2014 con una tasa de desempleo de dos dígitos: 10,2 por ciento. Para total nacional tasa de desempleo para 2014 fue de 9,1%, siendo la más baja de los últimos 14 años²⁹.

Teniendo en cuenta la noticia anterior, los/as aprendices que estén desarrollando la etapa práctica en el año 2015, siguieran recibiendo el 100% del salario mínimo mensual legal vigente.

²⁹ www.elcolombiano.com/desempleo-en-colombia-durante-2014-fue-de-9...

Con respecto al sostenimiento mensual, este es un punto de discusión y como lo exponen los magistrados tanto en corporación, como en cada uno de sus salvamentos de voto de la Corte Constitucional, los/as aprendices no pueden estar sujetos/as a los cambios y variables económicas del país (Macroeconómicas en este caso) y deberían percibir cuando menos un salario mínimo, en cualquier etapa del proceso de formación.

1. Seguridad Social:

- Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre o tiene convenio actual con la empresa, para el caso de los/as aprendices de Leonisa están afiliadas a la ARL COLMENA.
- Durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, para este caso cada aprendiz estará afiliado/a por la entidad de salud de acuerdo a su elección.

2. Estudios:

- Leonisa tiene dentro de sus exigencias para la selección de las aspirantes a realizar el curso de aprendices que hayan terminado sus estudios de secundaria. Aun cuando la norma expresa que para este tipo de oficios puede ser de quinto de primaria. “*O que demuestren conocimientos equivalentes a ellos*”, con respecto a este punto en la sentencia C215/2007³⁰, se demanda la inconstitucionalidad de dicha expresión contenida en art 82 del código sustantivo de trabajo, la corte se inhibe por derogación de la norma en mención.

3. Cuotas de aprendizaje (Legal).

- Leonisa cuenta con alrededor de (1300) Mil Trescientos trabajadores y por ésta cantidad está obligada a tener (65) sesenta y cinco aprendices, de los

³⁰ Corte Constitucional Colombiana

cuales para el proceso de máquinas de confección tiene alrededor de (25) veinticinco cada trimestre, y los restantes los complementa con aprendices en el área Logística, comercial y practicantes universitarios.

4. Monetización.

- En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria. Para el caso de Leonisa por lo regular cumple con las cuotas de aprendices y no monetiza.

5. Edad para contratar aprendices

- El Decreto 933 del 2003, expresa entre sus artículos aspectos como la edad mínima que debe ser mayor de 14 años.

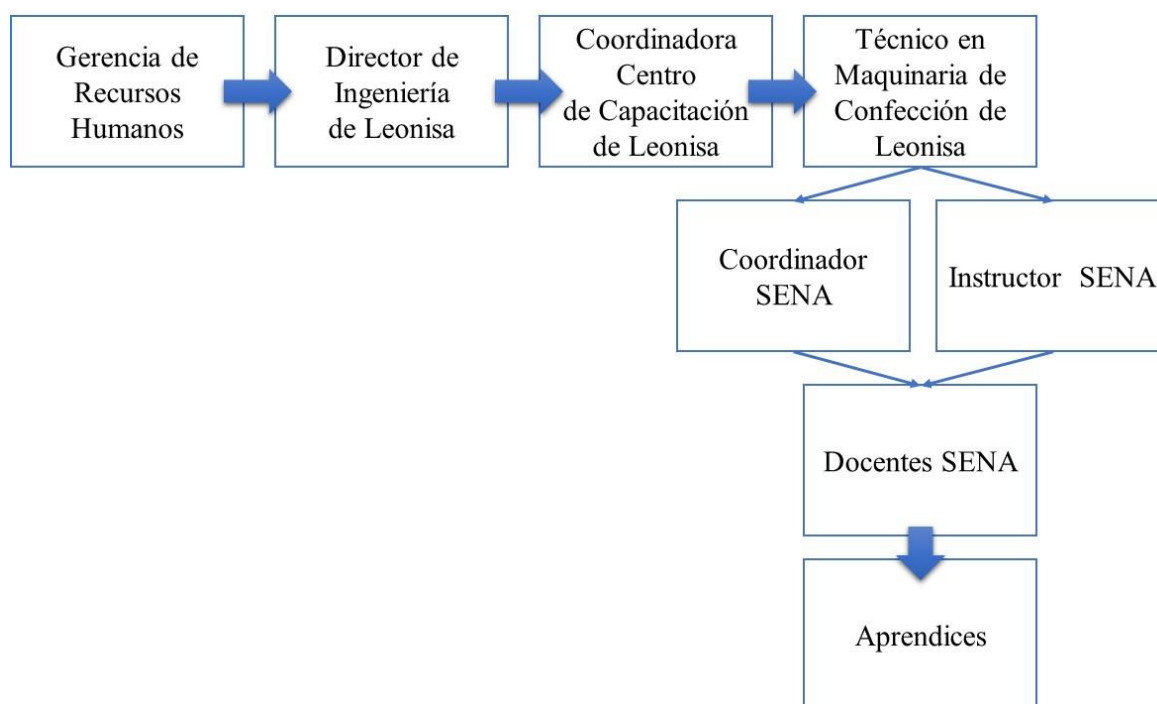
Para el caso de Leonisa, la edad mínima para ser postulantes a dicho contrato es de (18) dieciocho años, esto con el fin de que las aspirantes tengan un mayor grado de madurez y hayan terminado sus estudios secundarios. Otro aspecto que define la ley es que el SENA, es la entidad encargada de certificar las competencias laborales.

Se observa y analiza un contrato de aprendiz y se ven enunciados cada una de las formalidades que exige la ley, igualmente en el presente trabajo se indagara a los/as aprendices por medio de encuestas los conocimientos que tienen sobre dichos contratos y los beneficios que cuentan al firmar y hacer parte de un contrato de aprendizaje como le reglamenta el decreto 933 del 2003. Al trabajo se le anexará, copia de uno de los contratos de aprendizaje celebrados entre el aprendiz y Leonisa.

3.1 Cómo lleva a cabo Leonisa su proceso de formación con aprendices.

Leonisa cuenta desde el año 2004, con su centro de capacitación, ubicado en la ciudad de Medellín, en este centro de formación se realiza la capacitación de aprendices en etapa lectiva.

Gráfica 1. Organigrama centro de capacitación Leonisa.



Como se muestra en el cronograma anterior, la persona responsable del centro de capacitación es una coordinadora que a la vez tiene amplios conocimientos en confección en todo lo concerniente con ropa interior, esta trabaja de la mano con la instructora y los docentes del SENA, para la adecuada capacitación de las aprendices.

El centro de capacitación tiene en promedio (25) veinticinco aprendices cada trimestre, estas pasan inicialmente por un proceso de selección que realiza la empresa, este proceso consta de varias pruebas como son:

- Habilidad mental y manual.
- Entrevista,
- Prueba Psicotécnica,
- Chequeos médicos.



Fotografías 1 y 2. Centro de formación de Leonisa.

Después de ser seleccionadas comienza el curso que parte en la etapa lectiva, en esta los/as aprendices tienen una orientación que comprende las siguientes asignaturas de formación:

- Gestión ambiental, salud ocupacional, y seguridad en el trabajo.
- Ética y valores.
- Cultura física.

Cada asignatura tiene una intensidad horaria de 3 horas semanales y es dictada por los docentes del SENA en las instalaciones de la compañía.

Durante la etapa lectiva los/as aprendices comienzan con conocimientos básicos sobre máquinas de confección y todo lo relacionado con estas, al final de la primera fase del curso estas deben desarrollar competencias en los siguientes tipos de máquinas:

- Presilladora.
- Recubridora.
- Plana.
- Filetiadora.
- Zigzag.
- Plana dos Agujas.
- Plana de Coser y Cortar.

Después de terminada la etapa lectiva, las aprendices son separadas en grupos más pequeños y son enviadas a las plantas socias de Leonisa para realizar la etapa práctica, en esta, se verán enfrentadas a plantas de producción estructuradas y comenzaran a tener acercamiento real con la parte laboral, buscando en esta etapa del proceso de formación, potencializar las destrezas adquiridas en la parte lectiva, buscando conseguir actitudes y aptitudes en armonía con la disciplina organizacional y poder así vivenciar un mejoramiento continuo en lo concerniente a la vida personal y laboral.

3.2 Exigencias legales y beneficios que tienen las aprendices en la etapa lectiva y se extienden a la etapa práctica en Leonisa.

Como se estipula legalmente, los/as aprendices tienen ciertas prerrogativas, por otro lado Leonisa entrega beneficios adicionales.

A continuación se describen:

Tabla 3. Exigencias legales de los contratos de aprendizaje de Leonisa.

Afiliación a ARL (Administradora de Riesgos Laborales).	Todas se encuentran actualmente afiliadas a la ARL COLMENA
Sistema de Salud.	Cada aprendiz está vinculada a la EPS (Entidad Promotora de Salud) de su elección
Horario de aprendizaje.	El horario es de lunes a viernes de 7:00 am a 5:00 pm Sumando un total de 48 horas semanales.
Dotación.	Vestuario y Calzado.

Tabla 4. Beneficios de los contratos de aprendizaje de Leonisa.

Alimentación.	Cada aprendiz tiene derecho al desayuno y al almuerzo como los trabajadores de la empresa, sin ningún costo para estas.
Eventos que realiza la empresa para los trabajadores, celebración del día de la madre, fiesta de diciembre (Entre otros).	Si los/as aprendices están en estas fechas realizando tanto la etapa lectiva como practica son invitadas a dichos eventos.

4. Trabajo de campo y resultados socio-jurídicos del proceso de formación que realiza Leonisa.

En los meses de septiembre, octubre, diciembre, del año 2014, se realizaron varias encuestas tanto al grupo de aprendices que se encontraban en el centro de capacitación de Leonisa, promoción 2014-3, como aspirantes al curso de aprendices, para la promoción 2014-4 y las que pasaron al curso 2014-4, es importante señalar que al año ingresan (4) cuatro grupos de aprendices para realizar el curso respectivo. Igualmente a la coordinadora del centro de capacitación.

La primera encuesta se le realizó a la COORDINADORA del centro de capacitación de Leonisa.

Con el fin de determinar los conocimientos que tiene la coordinadora del centro de capacitación de Leonisa, sobre los contratos de aprendizaje, se le realizó una encuesta en la que se dieron respuesta a las siguientes preguntas:

¿Explique qué entiende por contrato de aprendizaje?

¿Enumere (10) diez casos en los cuales se puede dar por terminado el contrato de aprendizaje?

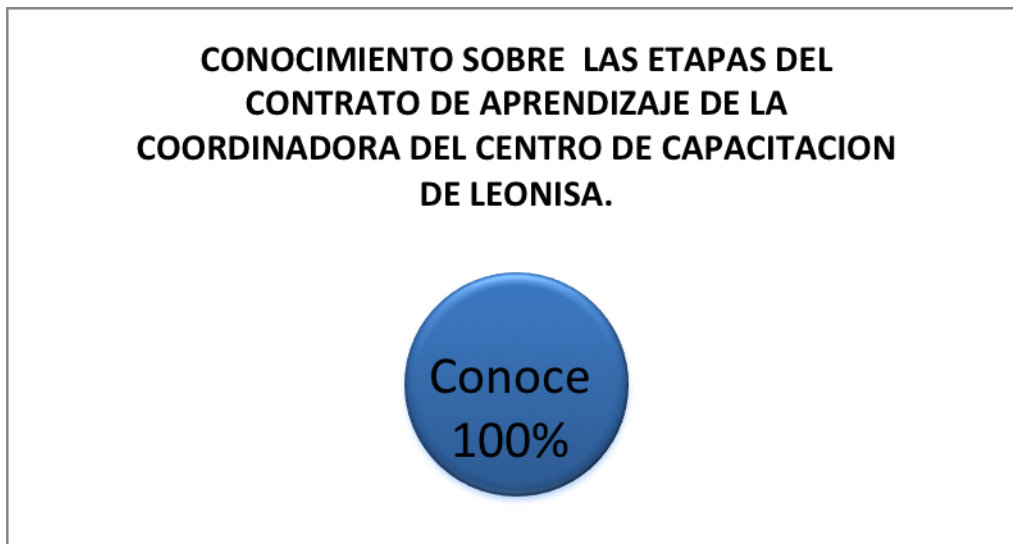
¿Enumere (3) tres obligaciones del aprendiz durante el contrato de aprendizaje?

¿Enumere (3) tres obligaciones de la empresa durante el contrato de aprendizaje?

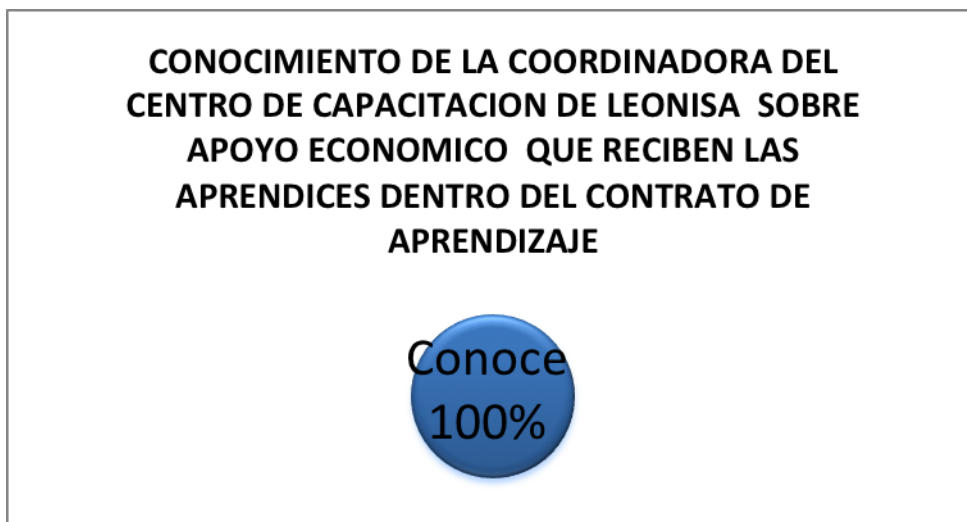
Conocimientos sobre las etapas de aprendizaje. Apoyo económico que recibe los aprendices. Si Tienen derechos a estar afiliados al sistema de salud.

A continuación se muestran los resultados arrojados en la encuesta realizada:

- a. Conocimiento por parte de la coordinadora del centro de capacitación de Leonisa sobre las etapas del contrato de aprendizaje.



- b. Conocimiento por parte de la coordinadora del centro de capacitación de Leonisa sobre el apoyo que reciben las aprendices dentro del contrato de aprendizaje.



c. Conocimiento por parte de la coordinadora del centro de capacitación de Leonisa sobre si tienen derecho las aprendices a la afiliación al sistema de salud.

**CONOCE LA COORDINADORA SI LA APRENDIZ
TIENE DERECHO A LA AFILIACION EN SALUD
DENTRO DE LAS ETAPAS DEL CONTRATO DE
APRENDIZAJE**

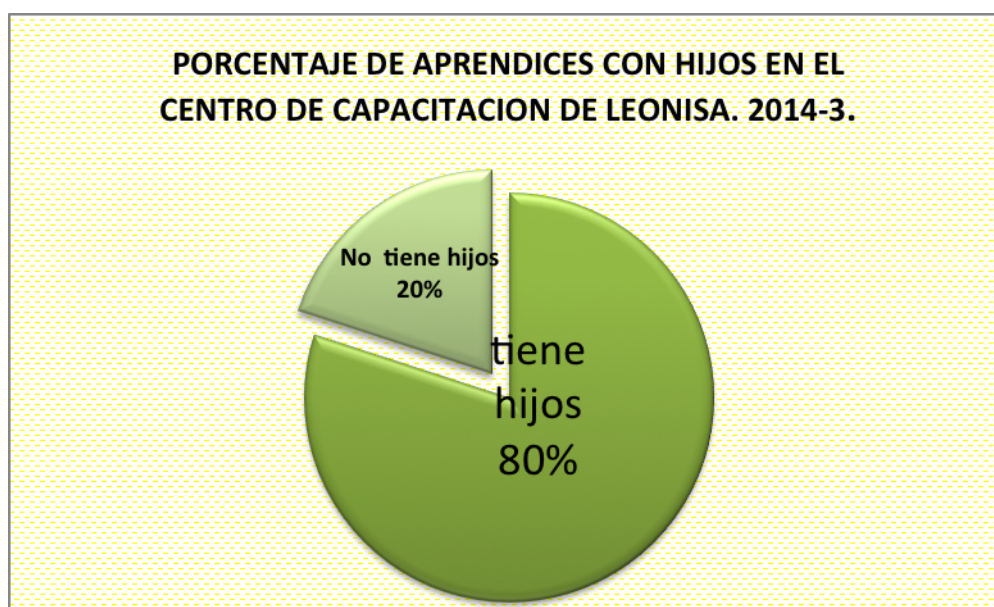


La Segunda encuesta se les realizo a las APRENDICES del centro de capacitación de Leonisa grupo 2014-3.

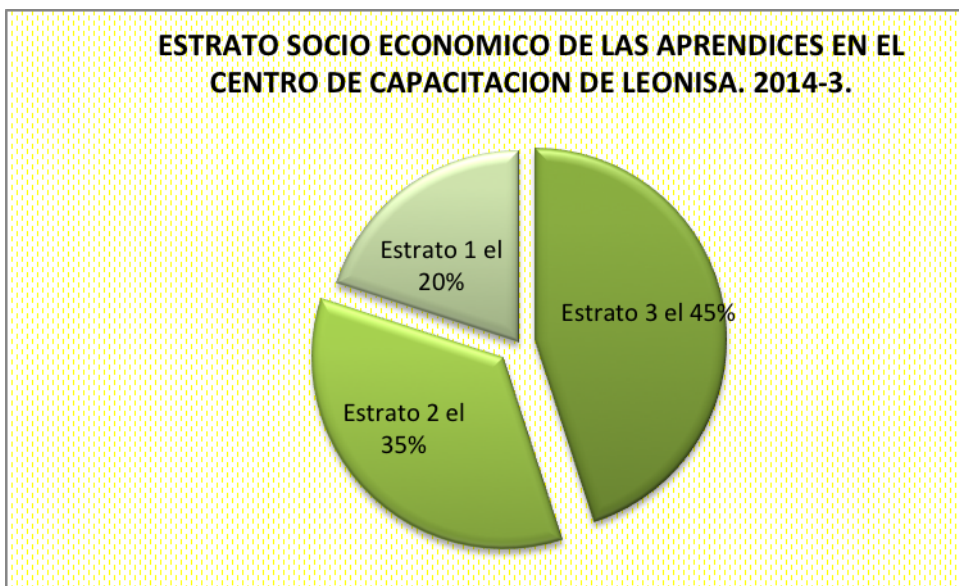
Para el caso de las aprendices se desarrolló una encuesta, que permita conocer algunos rasgos sociales de los/as aprendices, como: si tienen hijos, edades, estratos socio económico, igualmente el conocimiento que tienen estas sobre los contratos de aprendizajes.

A continuación se muestran los resultados de la encuesta desarrollada al grupo de aprendices que se realizaron el curso **grupo 2014-3**, (25) veinticinco personas.

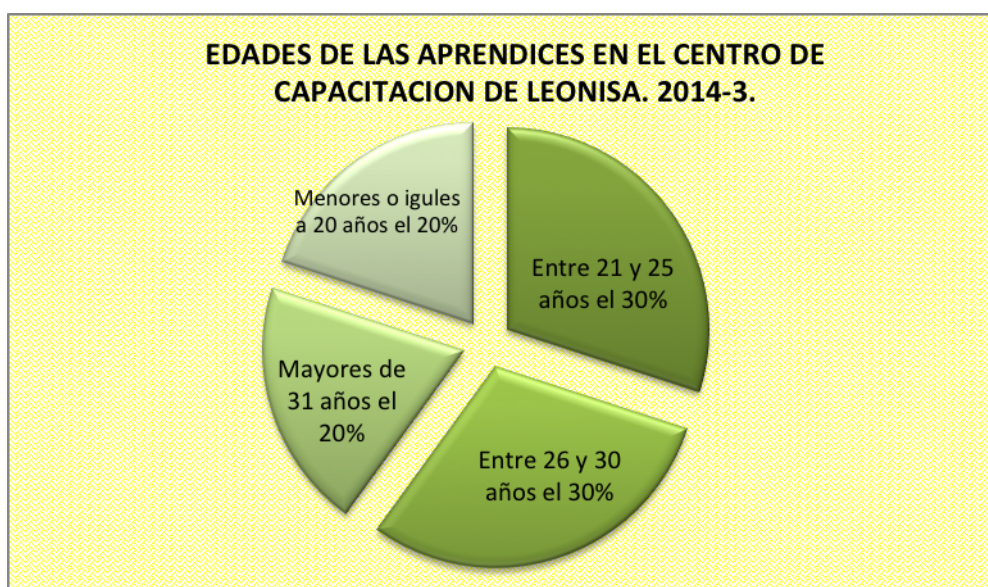
- a. Para la pregunta si tienen hijos, el resultado muestra que el 80% de las aprendices tiene, al menos, 1 hijo



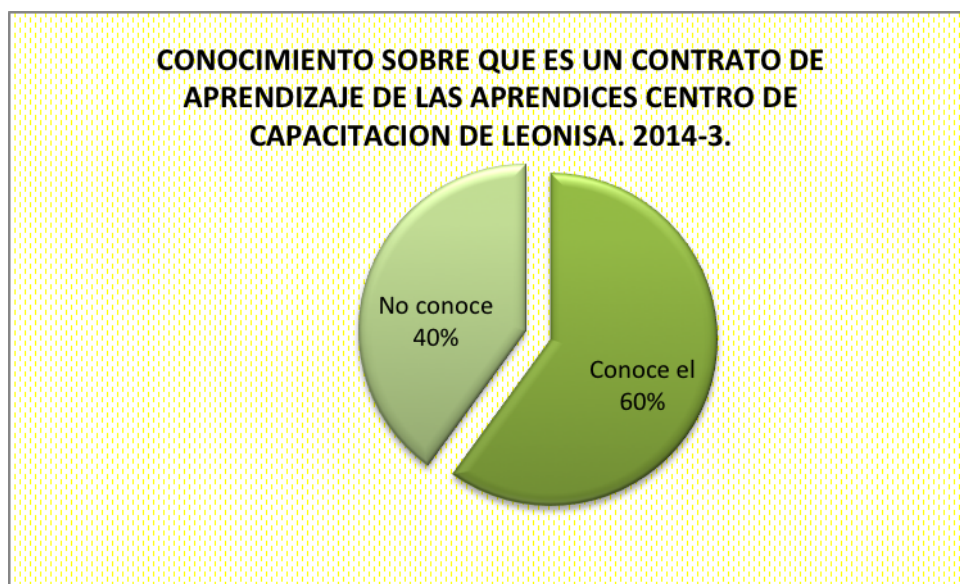
- b. En lo que tiene que ver con los estratos socioeconómicos de las aprendices, el mayor porcentaje se encuentra en estrato 3 con un 45%, y el 80%, se encuentran entre los estrato 2 y 3.



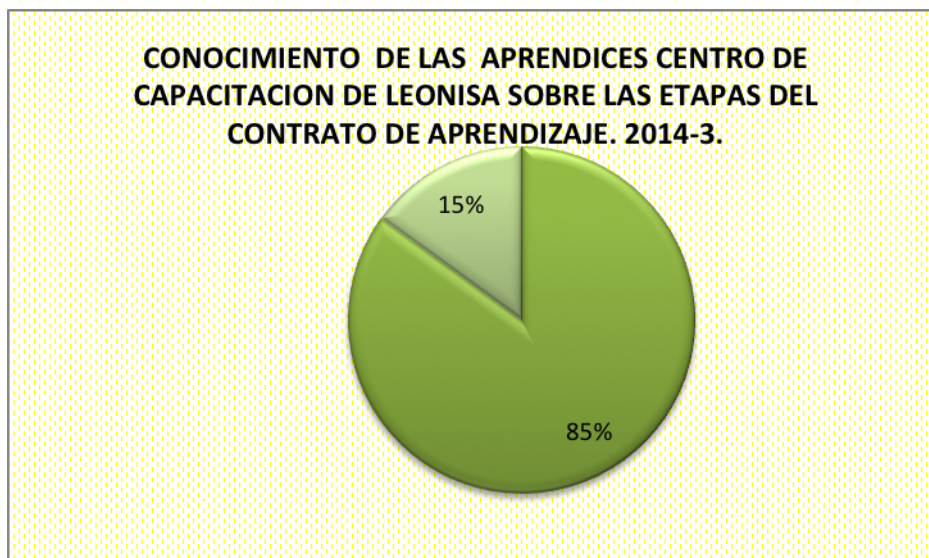
- c. En cuanto a las edades de las aprendices, hay una gran amplitud de estas y el 60% se encuentran entre 21 hasta los 30 años de edad.



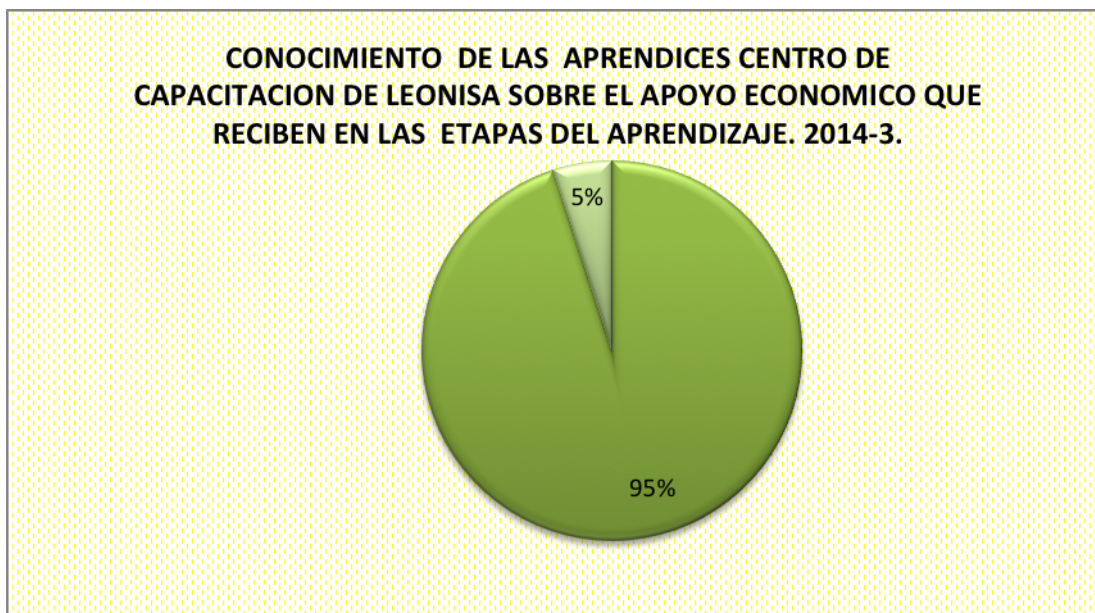
- d. Desde esta la pregunta en adelante, se comienzan a realizar cuestionamientos sobre el contrato de aprendizaje, el 60%, sabe mínimamente en que consiste un contrato de aprendizaje.



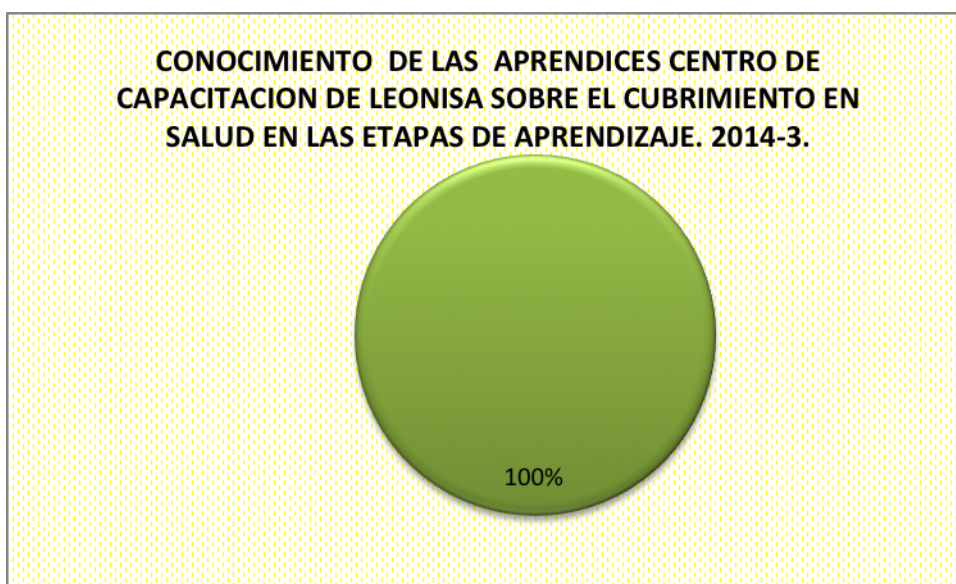
- e. En 85%, de las aprendices tiene clara las etapas del contrato de aprendizaje.



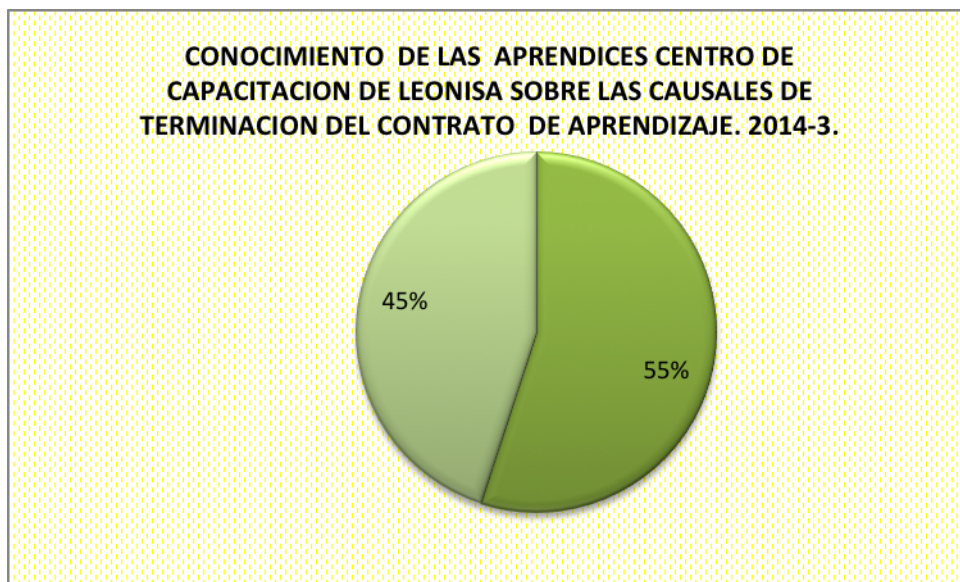
- f. El 95% de las aprendices tiene claro cuál es el apoyo económico que recibe tanto en la etapa lectiva como en la práctica durante el contrato de aprendizaje.



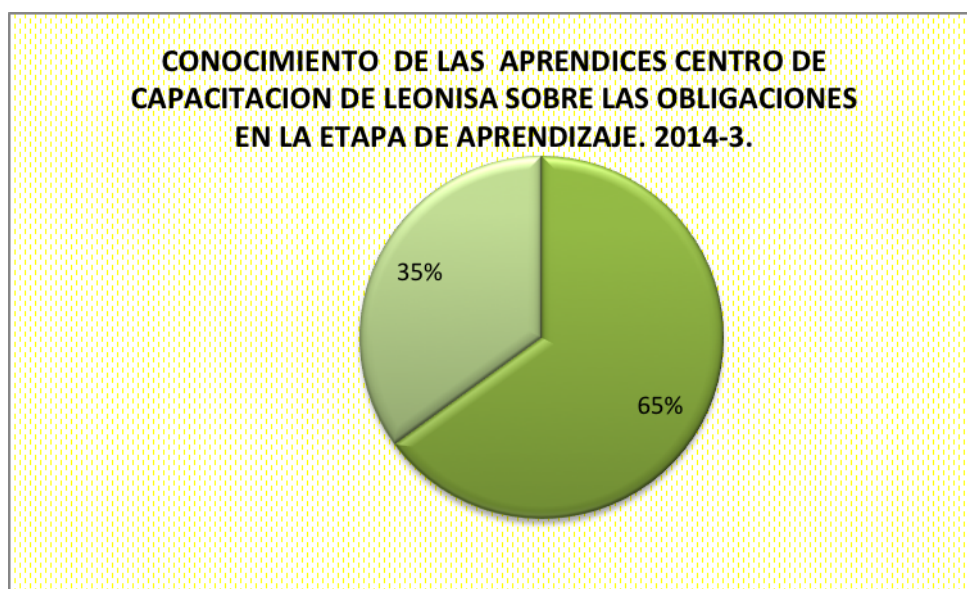
- g. Todas las aprendices que se encuentran en el centro de capacitación, saben que tienen acceso al sistema de salud.



- h. Se les pregunto sobre 5 (cinco) causales de terminación del contrato de aprendizaje, el 55%, dio la respuesta de forma clara y al 45%, la faltó más claridad en cuanto a la respuesta por la terminación de dicho contrato.



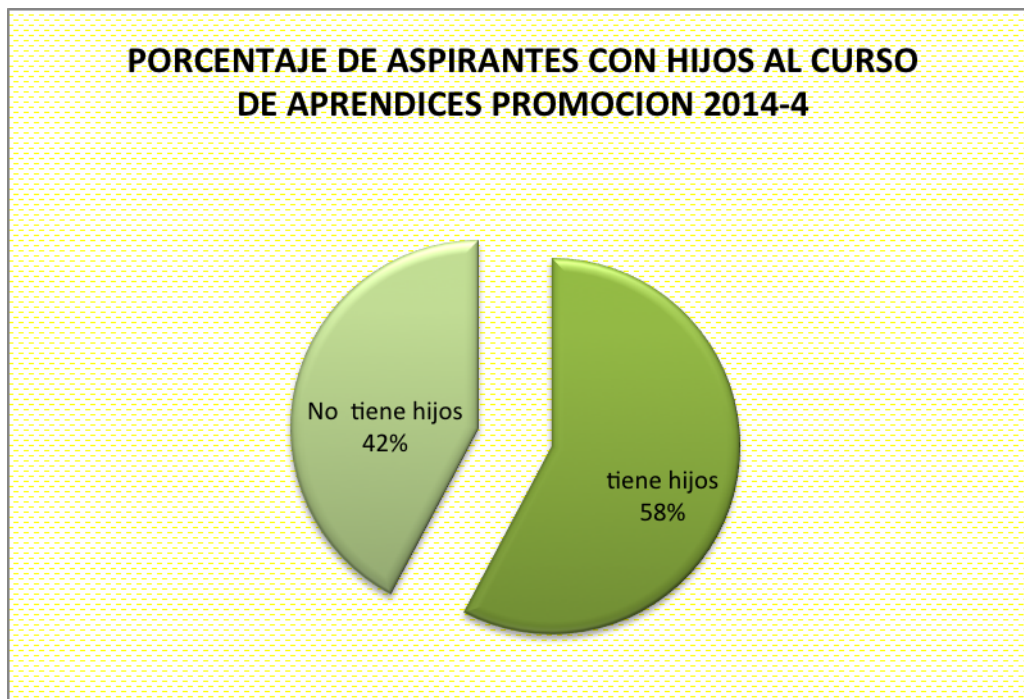
- i. En cuanto a las obligaciones que tienen en las etapas de aprendizaje, el 65% de las aprendices expresa de forma clara sus obligaciones, el otro 35% lo expresa de una forma algo ambigua.



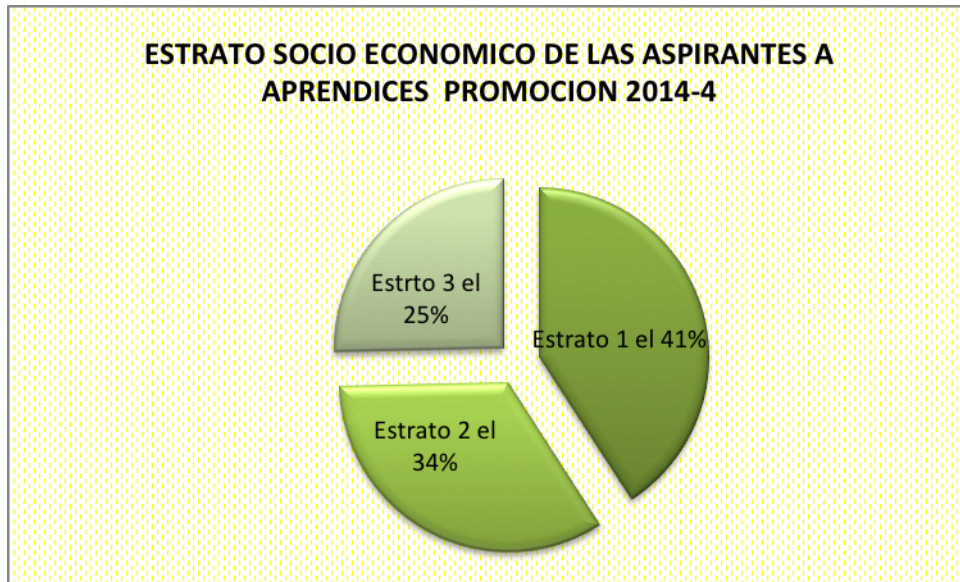
La tercera encuesta se les realizo a las **ASPIRANTES** para acceder al curso de aprendices 2014-4.

Se realizó una tercera encuesta con las **aspirantes** al curso de aprendices convenio Leonisa-SENA, **2014-4**, se realizaron algunas preguntas básicas sobre si tienen hijos, estratos socio económicos y edades, la muestra para esta encuesta fue de 71 aspirantes.

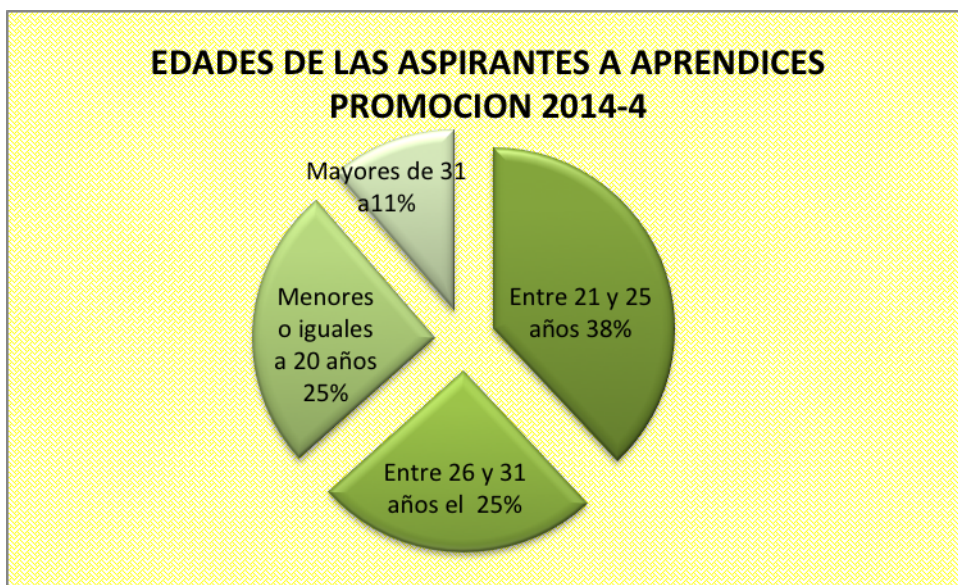
- a. Para la pregunta si tienen hijos, el resultado muestra que el 58% de las aspirantes tiene al menos 1 hijo.



- b. En lo que tiene que ver con los estratos socioeconómico de las aspirantes, el mayor porcentaje se encuentra en estrato 1 con un 41%, y el 75%, se encuentran entre los estrato 1 y 2.



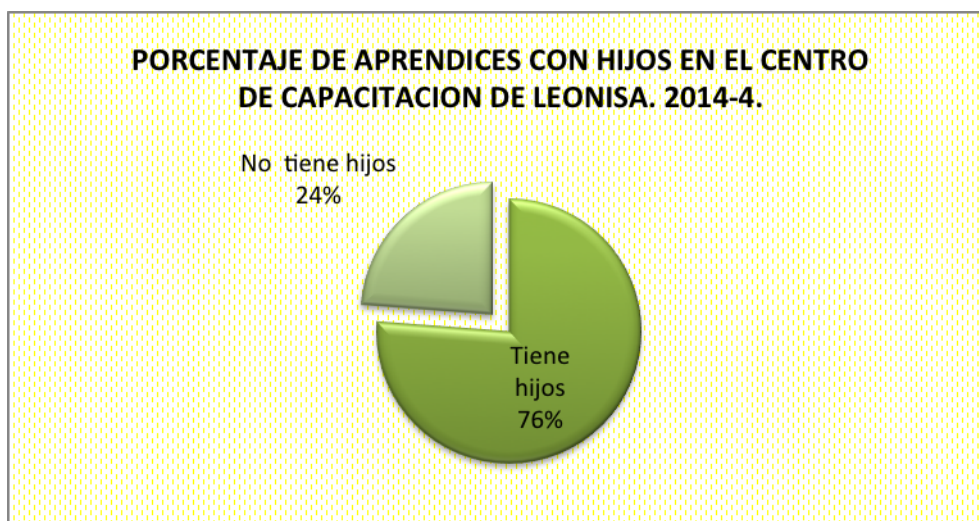
- c. En cuanto a las edades de las aspirantes, el 38% se encuentran entre los 21y 25 años, y el 89% se encuentra en un rango bastante amplio entre 18 y 31 años de edad.



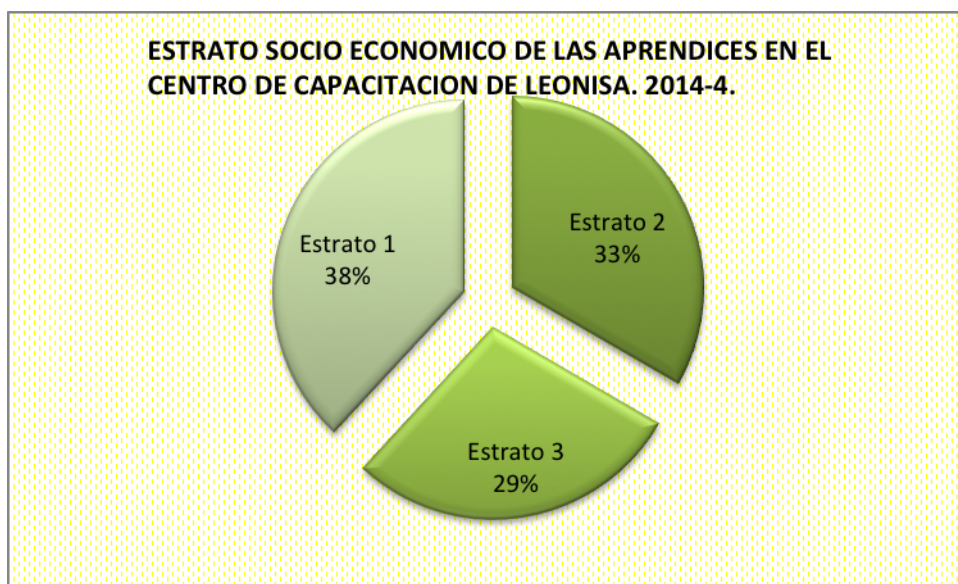
La cuarta encuesta se les realizo a las APRENDICES del centro de capacitación de Leonisa grupo 2014-4.

Se tomaron como base 21 aprendices que comenzaron el curso.

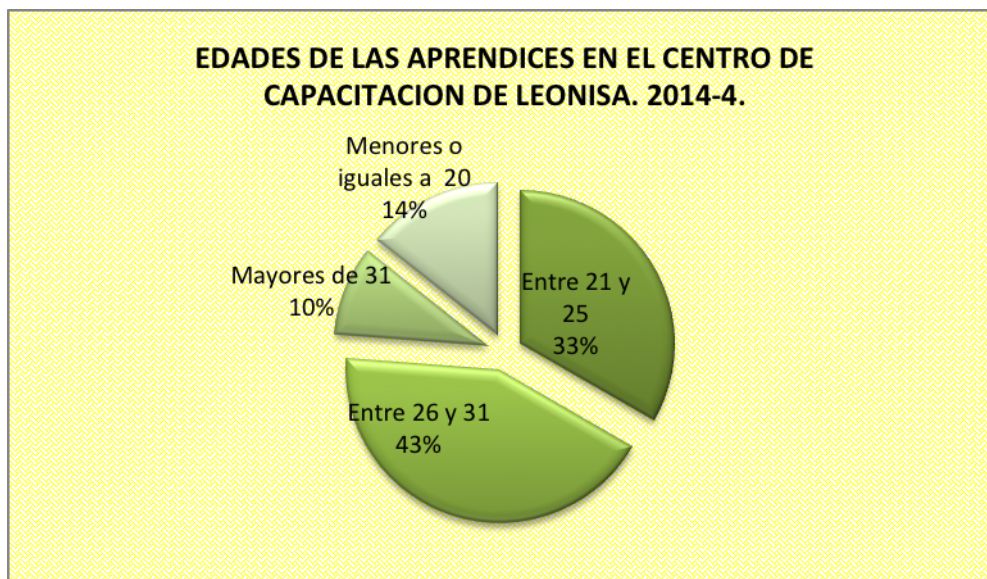
Para la pregunta si tienen hijos, el resultado muestra que el 76% de las aprendices, tiene al menos 1 hijo.



- a. En lo que tiene que ver con los estratos socioeconómicos de las aprendices, el mayor porcentaje se encuentra en estrato 1 con un 38%, y el 71%, se encuentran entre los estrato 1 y 2.



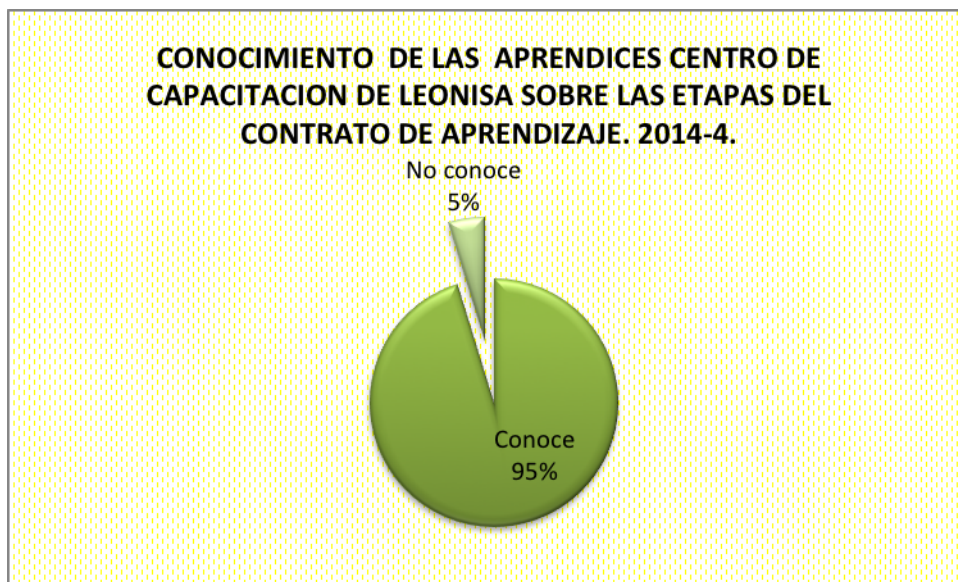
- b. En cuanto a las edades de las de las aprendices, hay una gran amplitud de estas y el 76% se encuentran entre 21 hasta los 31 años de edad.



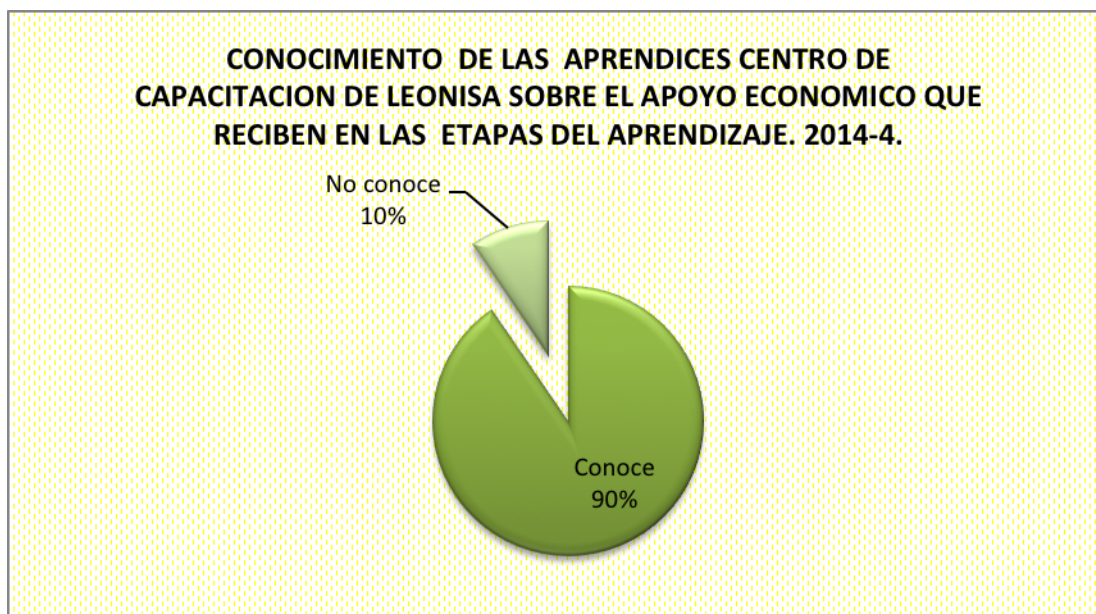
- c. Desde esta pregunta, se comienzan a realizar cuestionamientos sobre el contrato de aprendizaje, el 71%, sabe mínimamente en que consiste un contrato de aprendizaje



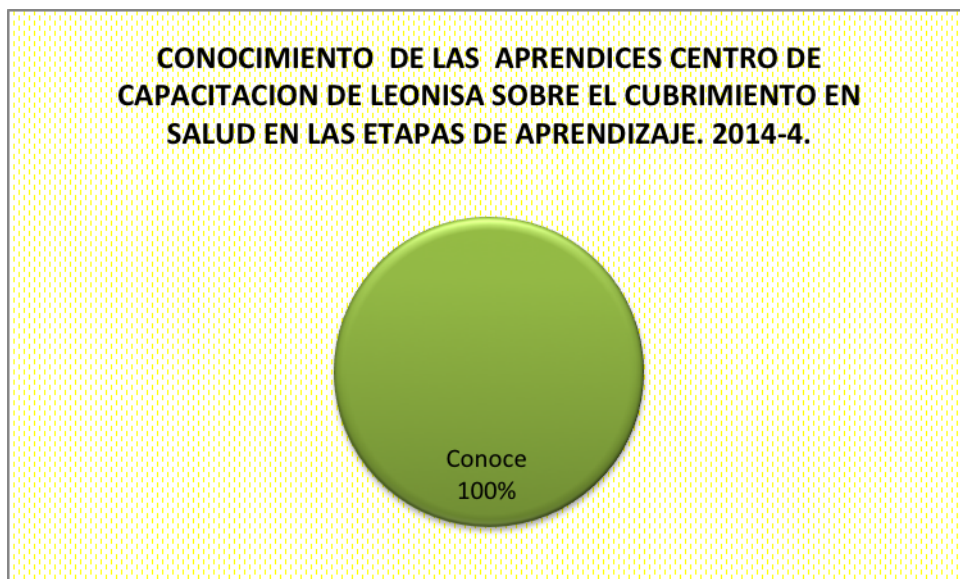
- d. En 95%, de las aprendices tiene clara las etapas del contrato de aprendizaje



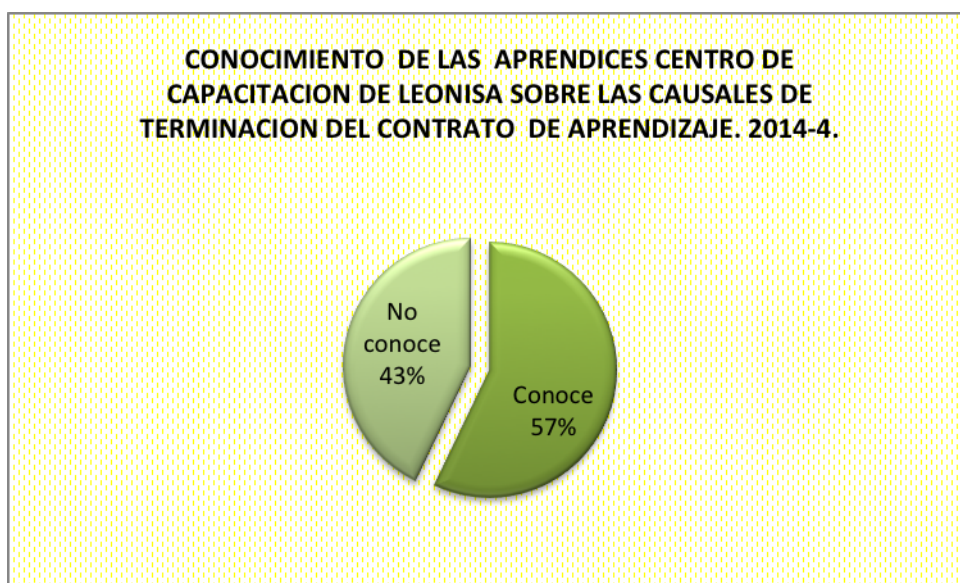
- e. El 90% de las aprendices tiene claro cuál es el apoyo económico que recibe tanto en la etapa lectiva como en la práctica durante el contrato de aprendizaje.



- f. Todas las aprendices que se encuentran en el centro de capacitación, saben que tienen acceso al sistema de salud.



- g. Se les pregunto sobre 5 (cinco) causales de terminación del contrato de aprendizaje, el 57%, dio la respuesta de forma clara y al 43%, la faltó más claridad en cuanto a la respuesta por la terminación de dicho contrato.



- h. En cuanto a las obligaciones que tienen en las etapas de aprendizaje, el 57% de las aprendices expresan de forma clara sus obligaciones, el otro 43% lo expresa de una forma algo ambigua.

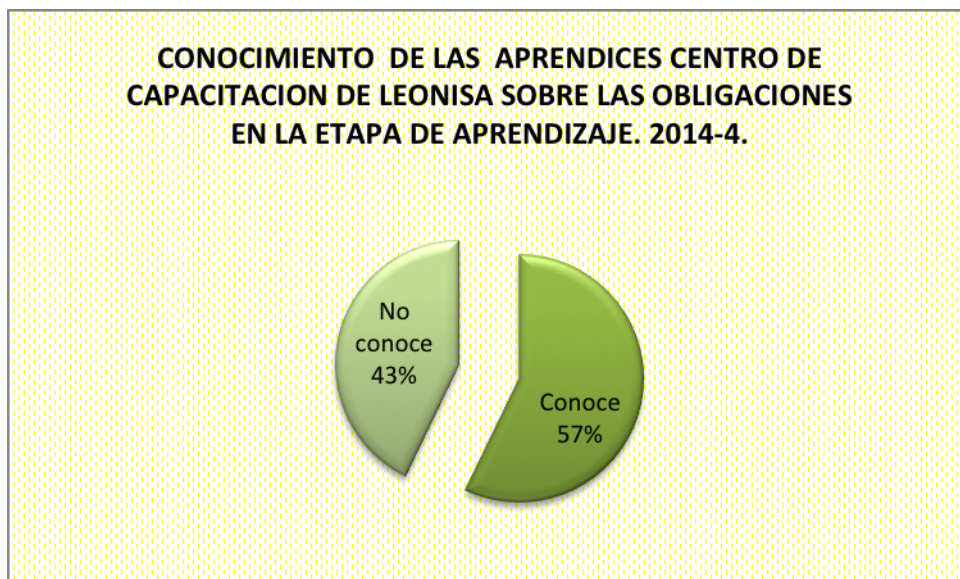


Tabla 5. Resumen de datos estadísticos

Pregunta	Coordinadora centro de Capacitación de Leonisa	Aprendices Grupo 2014-3, Tercera promoción	Aprendices Grupo 2014-4, Cuarta promoción	Aspirantes Grupo 2014-4, Cuarta promoción
Tiene hijos		80%	76%	58%
Estrato socio económico de las aprendices		80%, (estrato 2 y 3)	71%, (estrato 1 y 2)	75% (estratos 1 y 2)
Edades aprendices		60% (21años a 30 años)	76 % (21años a 31 años)	89% (21años a 31 años)
Conocimiento contrato de aprendizaje	Falta mayor claridad	60% Conoce	71% Conoce	
Etapas del contrato de aprendizaje	Hay claridad en las respuestas	85% Conoce	95% Conoce	
Conocen el apoyo económico en el contrato de aprendizaje	Hay claridad en las respuestas	95% Conoce	90% Conoce	
Conocen si tienen acceso al sistema de Salud		100% Conoce	100% Conoce	
Conocen al menos 5 causales de terminación del contrato de aprendizaje	Falta mayor claridad	55% Conoce	57% Conoce	
Conocen al menos 3 obligaciones dentro del contrato de aprendizaje	Falta mayor claridad	65% Conoce	57% Conoce	

Con base en el análisis de los datos estadísticos, se sacan las siguientes deducciones:

- **Conocimiento de la coordinadora del contrato de aprendizaje:**

Analizando los datos estadísticos se puede observar que la coordinadora actual del centro de capacitación, tiene varias preguntas con el cien por ciento de respuestas, pero se encuentra que tiene deficiencias sobre que son los contratos de aprendizaje, obligaciones por parte de la empresa y obligaciones por parte del aprendiz.

- **Comparación de resultados Coordinadora-aprendiz:**

Si se comparan los resultados de la coordinadora actual del centro de capacitación con las respuestas que dieron las aprendices de los grupos 2014-3 y 2014-4, sobre las obligaciones del contrato de aprendizaje, los resultados son bajos, respecto a dichas preguntas, igual sucede con la pregunta sobre causales de terminación del contrato de aprendizaje, arrojando deficiencias tanto en la coordinadora actual como de las aprendices de los periodos en mención.

- **Capacitación coordinadora y aprendices acerca de contratos de aprendizaje:**

Según los resultados obtenidos es importante fortalecer los conocimientos de la coordinadora actual en lo concerniente a contratos de aprendizaje y del posible reemplazo que esta tenga si es del caso, al igual que cada aprendiz al no leer la copia del contrato cuando este lo firma al ingresar al programa de aprendizaje, se debe fortalecer y capacitar.

- **Resultados de natalidad en aprendices:**

Según los resultados obtenidos para la pregunta si tienen hijos, las aprendices que pasan al curso en una proporción muy alta, tienen al menos un hijo, según la muestra obtenida equivale al 78% de las encuestadas, es un porcentaje muy alto para mujeres no están vinculadas a la vida laboral.

- **Resultados de estratificación:**

Para el caso de los estratos socio económico, las aprendices que alcanzan a pasar el curso, la mayoría se encuentran en estrato 2, es importante que la compañía priorice los cursos con los estratos más bajos de la población y teniendo en cuenta la gran parte de estas mujeres tienen hijos, se podría visualizar en gran medida el impacto social, esto sí, observando si las aprendices son insertadas a la parte laboral.

- **Resultados en rangos de edades:**

Los rangos de edades son amplios y este sería otro punto de análisis ¿el por qué mujeres mayores de 25 años apenas buscan oportunidades laborales? Es una pregunta que muestra la falta de oportunidades que se presenta a la población en nuestro país.

4.1 Análisis trabajo de campo realizado en el SENA de Calatrava y en el centro de capacitación de Leonisa.

Con los estudios y trabajo realizado dentro de la compañía (Leonisa) en su centro de capacitación y todos los posibles hallazgos y análisis, su busca ampliar el espectro y se realizan unas visitas programáticas a instalaciones del SENA de Calatrava en Itagüí, lugar donde se llevan a cabo los cursos de operarias de máquinas de confección y otros que dicta el SENA a personas de Medellín y el área Metropolitana.

Se sintetizan los aspectos más importantes planteados durante las visitas:

Se dialogó con algunos directivos que tienen injerencia sobre los cursos que allí se dictan sobre todo lo concerniente al contrato de aprendizaje. Se evidenció que el SENA realiza una oferta abierta, a través de la web, de cursos en los que se inscriben personas interesadas en aprender sobre manejo de maquinaria de confección, de ropa deportiva, jean y ropa exterior, en los cuales se ha tenido poco éxito, ya que su nivel de escolaridad es hasta quinto de primaria.

Paralelo a esta línea de formación existe otro tipo de convocatoria conocida como la formación cerrada con las empresas, la cual no tiene escuelas de formación y el proceso se realiza directamente en el SENA, ya que las empresas no tienen la infraestructura o no les interesa tener a las aprendices.

Otra modalidad de formación con la que cuentan las empresas se refiere a la figura del Aprendiz, el cual es una persona que está realizando un proceso de formación en el SENA y para su culminación es necesario poner en práctica lo aprendido, para ello una empresa que esté en necesidad de incorporar, por un tiempo determinado, a un Aprendiz del SENA puede hacerlo si tiene el cupo disponible, de lo contrario lo cede a otra empresa que posibilite la realización de la práctica allá. En esta figura de capacitación es importante tener en cuenta que la responsabilidad es de la empresa

que tiene que cubrir la cuota, así el aprendiz no esté en la empresa, esta le debe seguir pagando normalmente la cuota monetaria, si la empresa no tiene el aprendiz debe pagar 100% los 6 meses en la etapa del aprendizaje, si la empresa tiene el aprendiz paga 50% en la etapa lectiva y el 100% en la etapa práctica del salario mínimo mensual legal vigente.

A continuación se hacen anotaciones de cómo funcionan los módulos productivos en el SENA de Calatrava.

El centro de formación del SENA tiene un módulo fijo para la capacitación de sus aprendices y les brinda los tres meses de la etapa productiva. El centro cuenta con ocho módulos de formación y en la actualidad se está realizando una restructuración, para la implementación de lo que son módulos de trabajo, todo esto en la etapa lectiva.

Este escenario permite que el aprendiz entienda qué es un módulo de producción, qué es el flujo de producción, la capacidad de producción, aprenda también sobre costos, punto de equilibrio y tenga un mayor grado de conocimiento y mejorar la polivalencia (mayor conocimiento en máquinas y más operaciones).

Expresan los directivos del SENA, que una de las ventajas que tiene Leonisa, por medio de su centro de capacitación es que prepara a las aprendices para ciertas operaciones específicas que requiere la compañía en todo lo que tiene que ver con ropa interior femenina.

Finalmente argumentan los directivos del SENA, que la razón de ser del contrato de aprendizaje es que se pueda tener un vínculo laboral por parte de los/as aprendices después de terminada su capacitación.

4.2 Análisis de los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado.

- Observando el cumplimiento de la normatividad por parte de Leonisa con respecto a los contratos de aprendizaje y cuotas de aprendices, se partiría de la hipótesis que la empresa debería cumplir con los presupuestos legales sobre la contratación de las aprendices.

Este supuesto queda validado con los análisis del trabajo realizado, la forma como se cumple todo lo concerniente a la parte legal de Leonisa hacia el SENA y la contratación con respecto a las aprendices. Igualmente se evidencia en el trabajo de campo realizado y la visualización hecha al interior de la Compañía, parte de lo anterior se corrobora con testimonios como el de los directivos del SENA de Calatrava que son participes directos de los conflictos que se puedan presentar entre las empresas y los aprendices.

El tema del impacto social que tienen los contratos de aprendizaje al interior de Leonisa y lo que se pudo observar dentro del trabajo de investigación, se tocara más adelante dentro de este documento, se prefiere antes de este analizar otras vivencias observadas con el presente trabajo.

- Retomando el tema de la política de Leonisa con respecto a su centro de capacitación, se puede observar que hay un interés particular por parte de la Compañía y es que la aprendiz logre en la etapa de formación adquirir las destrezas requeridas para tener un buen nivel de productividad, y posteriormente es enganchada a la parte laboral, cabe anotar, que en un porcentaje muy alto de las prendas que desarrollan para la compañía, son manufacturadas en el país, caso contrario sucede con muchas grandes empresas del sector textil confección en Colombia, que las prendas son manufacturadas en países asiáticos.

Cabe recordar que el sector manufacturero de nuestro país está altamente golpeado por el contrabando, especialmente el que llega de la China. Como se anotaba anteriormente, deben existir políticas claras por parte del estado, para combatir todo lo que afecta directamente el desempleo, subempleo y el interés por parte de las empresas de coadyuvar en este sentido.

- Otro punto que es interesante analizar, es que muchas empresas ven el aprendiz como una carga más en la parte productiva, pero hay que tener en cuenta que si las empresas realizan una inversión inicial con la infraestructura necesaria y realizan un buen acompañamiento a las aprendices desde el comienzo de su formación, estas en muy corto tiempo, ya estarán realizando prendas con excelentes niveles de calidad, se podría decir que si son bien encaminadas y con el apoyo de las entrenadoras, estas aprendices estarán haciendo aportes significativos a la parte productiva de las organizaciones donde desarrollan su aprendizaje.
- Es importante resaltar los derechos reforzados por parte de las aprendices, se pensaría que estos no tienen discusión, que son derechos fundamentales, que están por encima de cualquier tipo de contrato y que den ser respetados.

Esto nos lleva a una de las conclusiones y que deben estar legislados y no estar como pasa actualmente, donde las aprendices tienen que realizar acciones de tutela, para que sean reivindicados dichos derechos; la legislación Colombiana debería acoger lo que expresa la Chilena y Ecuatoriana con respecto al fuero de maternidad, regulándolo en los contratos de aprendizaje.

- Otro aspecto en el que se coincide, tanto con los salvamentos de votos de los magistrados Colombianos, como lo planteado en la legislación Chilena, es que el aprendiz tanto en la etapa teórica como practica su apoyo económico no debe ser inferior a un salario mínimo mensual vigente.

- A propósito del comparativo del centro de capacitación de Leonisa con otros centros de formación que desarrollen actividades de confección en Medellín y el área metropolitana, como se expuso en el presente trabajo no fue posible encontrarlos.

Se pensaría que entre las variables posibles pueden ser las expuestas durante el desarrollo del trabajo, se creería igualmente que empresas que tengan la suficiente infraestructura económica, deberían tener centros de formación adecuados, para acoger a las aprendices y darles la oportunidad de tener un contacto directo con las empresas y así poder desarrollar más sus competencias y el conocimiento del entorno empresarial.

Para el caso del SENA calatrava los directivos denotan interés en generar ambientes, lo más parecido a la que viven los aprendices dentro de las empresas, la interacción empresa estado, para esta caso el SENA, es uno de los factores preponderantes, para ir buscando mayores niveles de competencias, partiendo del crecimiento personal de los aprendices, buscando mayores niveles de calidad y productividad.

- Un punto básico dentro del presente trabajo, es el que tiene que ver con el impacto social que se tiene con estos centros de formación y la posible reinserción de las aprendices a la parte laboral.

Leonisa tiene una política clara con su centro de formación y es el que este sirva como una incubadora para las empresas del grupo. La empresa ha venido creciendo y esto demanda mano de obra, en el año 2013, 2014, la aprendices reinsertadas a la parte laboral están en un porcentaje de manos o menos el 66%, unos de los fines de la reinserción laboral, es que estas pueden desempeñarse en lo que estudiaron; en el caso de la compañía se utiliza en gran medida, pero igualmente hay otros procesos manufactureros que requieren

personal y las aprendices después de terminado el contrato de trabajo, son enganchadas por diferentes tipos de contratación que tiene la compañía.

Un mayor impacto social se podría ver reflejado si en estos cursos de aprendizaje, pudieran acceder personas de estratos bajos y mujeres cabezas de familia.

Para el caso de Leonisa y su centro de formación, los dos últimos grupos analizados la mayoría de mujeres que accedieron a estos encuentran en estratos 1 y 2,

Consecuente con lo anterior es que en gran medida las aprendices, son cabeza de familia y tienen como mínimo un hijo, se muestra otra problemática grande, donde la gran mayoría son mujeres jóvenes, con poca o nula experiencia laboral y grandes dificultades económicas, no es fácil encontrar cambios de estas personas a corto plazo, porque los niveles salariales no son altos, pero es importante, que estas personas accedan a empleos formales que les permitan tener unos ingresos, acceso a beneficios de las cajas de compensación, prestamos de vivienda a mediano plazo, auxilios de educación para ellas y sus hijos, tener condiciones mínimas que garanticen la subsistencia de ellas y su familia en condiciones dignas.

Para la fecha se comienzan a observar así sea un porcentaje mínimo, mujeres que comenzaron como aprendices y ya cumplen funciones de entrenadoras y administrativas.

- Para finalizar, el trabajo que se realiza en el centro de formación, no solo está fundamentado en que las aprendices adquieran competencias técnicas, esta soportado en acompañamiento que se realiza a las persona como tal, al fortalecimiento de valores, esta debe ser una constante, porque lastimosamente

muchas de estas niñas presentan grandes inconvenientes personales, y con entornos sociales bastante conflictivos.

CONCLUSIONES

- ✓ Los directivos del SENA, exponen la preocupación de que las personas ya no están tan interesadas en capacitarse en la parte de la Confección. Por esta razón, el SENA está buscando un mejoramiento, para ello ha definido algunos filtros para que no haya tanta deserción (muy poca demanda, se presenta poca gente, se abren los cursos con 20 personas).
- ✓ De acuerdo a la pregunta planteada en el proyecto de investigación, ¿si Leonisa cumple con la normatividad existente sobre contratos de aprendizaje?, se puede dar la respuesta como afirmativa, dentro de los análisis realizados a la parte normativa, se cumplen los presupuestos legales de esta.
- ✓ Con respecto al fin y como uno de los objetivos primordiales del contrato de aprendizaje y que la aprendices sean insertadas a la parte laboral. Según los datos obtenidos con los estudios realizados en un 66% las aprendices son vinculadas a las empresas socias con los tipos de contrataciones existentes. En ese orden de ideas se podrá dar respuesta a la segunda parte de la pregunta planteada en el proyecto de investigación y se puede observar el impacto social que tiene con el Convenio Leonisa-SENA.
- ✓ Las empresas grandes no son constantes con los aprendices los dejan y los toman, es decir, tienen periodos que hacen la etapas lectiva y practica en estas y otras veces, monetizan al SENA.
- ✓ Las empresas no asumen la responsabilidad social, estar pendientes del aprendiz, el tener personas que lo orienten, las empresas entregan el aprendiz al SENA, y este tampoco cuenta con la infraestructura necesaria para tener a todos los aprendices, lo que si sucede con Leonisa, que cuenta tanto con el personal calificado como la infraestructura necesaria para atender a las aprendices.

- ✓ El nivel de la escolaridad de las aspirantes a aprendices es realmente mínimo 5 de primaria como lo exige el SENA, pero Leonisa busca un mayor nivel de escolaridad y exige la secundaria.
 - ✓ Actualmente solo hay en Medellín y el área metropolitana una empresa con centro de aprendizaje, Leonisa. Para el 2015, hay dos empresas que quieren montar centros de formación, el caso de Uniroca (Empresa que se dedica a la confección de dotación de uniformes industriales), esta tuvo una visita a Leonisa, para conocer cómo funciona su centro de formación.
- ✓ Se realiza un análisis de los datos obtenidos en las encuestas realizadas a la coordinadora del centro de capacitación, y las aprendices y tanto la coordinadora como las aprendices tienen deficiencias en que son los contratos de aprendizaje, obligaciones por parte de la empresa y obligaciones por parte del aprendiz.
- ✓ Habrá que reforzar los conocimientos que tienen la coordinadora del centro de formación, sobre los contratos de aprendizaje y realizar un manual, para las personas que puedan llegar al centro de formación a realizar reemplazos de la coordinadora actual. Igualmente hay que reforzar los conocimientos que tienen las aprendices sobre los contratos de aprendizaje.
- ✓ El centro de capacitación que tiene Leonisa es un modelo, porque esta insertado en una política corporativa que tiene la compañía, a diferencia de otras empresas que dejan al SENA, todo el proceso de formación de las aprendices
- ✓ Según los análisis realizados a la jurisprudencia sobre contratos de aprendizaje y teniendo en cuenta los salvamentos de votos, queda abierto el debate sobre si los contratos de aprendizaje deberían ser contratos de trabajo.

En el trabajo realizado, se observó que se cumple en cierta medida con el fin de estos que la inserción de los aprendices a la parte laboral, habría que realizar un análisis a nivel macro, para poder definir si las empresas cumplen con este cometido, hay que tener presente que las empresas existen para ganar dinero y los empresarios actúan de acuerdo los interés que vayan encaminados a dichos objetivos. La generación de empleos va ligada a aspectos macroeconómicos y al estado Colombiano le faltan políticas claras que vayan encaminadas a la generación de empleo formal y digno para los habitantes de nuestro país.

- ✓ Según lo observado en el centro de formación del SENA en Itagüí Calatrava, hay que seguir fortaleciendo la interacción empresa- estado, para que dicho centro de formación siga con políticas encaminadas a brindar una formación, suplir la necesidad de los modelos productivos actuales acordes a la necesidad de las empresas y buscando en mayor grado que las aprendices le interioricen más como parte laboral. Para la apreciación anterior es importante clarificar que el ambiente propicio para la capacitación de los aprendices es las empresas.

RECOMENDACIONES

- ✓ Hay que buscar mayor acercamiento Empresa- SENA, para los requerimientos de estas.
- ✓ El sistema productivo ha cambiado ahora son lotes más pequeños de producción. Existen casos especiales, cuando la empresa lo solicita, se tienen grupos de aprendices de algunas empresas, estas pueden ayudar con la gestión de selección de personal.
- ✓ Los derechos reforzados de los cuales se ha pronunciado la corte constitucional Colombiana, caso concreto, aprendices en estado de embarazo, deben hacer parte de la legislación Colombiana y no estar supeditado a que las aprendices realicen acciones de tutela cuando son vulnerados dichos derechos.
- ✓ Los modelos de centros de formación caso Leonisa según el trabajo realizado son exitosos, porque las aprendices desde que comienzan la etapa lectiva, tienen una vivencia directa con el mundo empresarial. Debería existir una reglamentación, para que las grandes empresas, bajo determinada normatividad, formen estos centros con la infraestructura necesaria para adoptar a las aprendices, y no dejar la responsabilidad al estado en cabeza del SENA.
- ✓ Las aprendices no deberían recibir menos de un salario mínimo tanto en la etapa lectiva como en práctica.

BIBLOGRAFIA

CADAVID GÓMEZ, Ignacio. ARENAS GALLEGO, Eraclio. Cartilla de trabajo, Universidad de Medellín. Novena Edición. Medellín 2014.p 97.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral. Séptima edición. Cogota 2003, p 267.

Código sustantivo del trabajo y código procesal del trabajo y la seguridad social, 34 edición, Legis.

ISAZA CADAVID, German. Derecho Laboral Aplicado. Decima Octava Edición. Bogotá 2014.

BEDOYA TOBÓN, Jorge Johnson. Historia normativa del contrato de aprendizaje en Colombia. Universidad de Antioquia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Medellín, 2008.

ESCOBAR ARANGO, Gloria Cecilia. Seguimiento de alumnos en etapa productiva articulado con el sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2000 para el centro de confecciones. Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, programa: Administración de Empresas, Medellín agosto 2005.

MEDINA PATIÑO, Luis Albeiro. Pineda, Osorio Luz Elena. Gutiérrez, Granda Myriam. Contratos de aprendizaje en COOTRAFA COOPERATIVA FINANCIERA, Clasificación: CD-ROM 4797 2004. Universidad de Medellín.

MORENO OSPINA, Llanet, DÍAZ PÉREZ, Rafael Antonio. Implicaciones del contrato de aprendizaje en la crisis laboral. Monografía para optar al título de abogado de la Universidad de Medellín, Facultad de Derecho.

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-038/04. Tomado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/C-038-04.htm>.

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia T-906 de 2007. Tomado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-906-07.htm>.

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia T-174/2011. Tomado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/T-174/2011.htm>.

Código de trabajo de Chile:

www. Chile [PDF]código del trabajo online - Dirección del Trabajo
www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf.

Código de trabajo de Ecuador:

[pdf]codigo del trabajo - ministerio del trabajo www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/.../código-de-tabajo..

Centro de documentación. Instituto de Desarrollo Urbano.

http://webidu.idu.gov.co:9090/pmb/opac_css/index.php?lvl=categ_see&id=21121&main.

Exposición de motivos. Ley 789 de 2002. Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7228#1>.

Consultada el 26 de Julio de 2010.

Historia del SENA. <http://www.sena.edu.co/acerca-del-sena/quienes-somos/Paginas/Historia-Vision-Mision-Valores-y-Simbolos.aspx>.

Leonisa. (S.D.). Nuestra historia. Leonisa Corporativo. S.D., en www.leonisa.com.

Ley 789, 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>.

Ministerio de Trabajo. República de Colombia. <http://www.mintrabajo.gov.co/movilidad-y-formacion-para-el-trabajo/abc-contrato.html>).

Periódico El Colombiano. www.elcolombiano.com/desempleo-en-colombia-durante-2014.

SCHWAB, Klaus. The Global Competitiveness Report 2014–2015, World Economic Forum. Columbia University, 2014.

ANEXOS

1. Formato encuesta sobre contratos de aprendizajes para coordinadora(s). del centro de capacitación de Leonisa.
2. Formato encuesta sobre contratos de aprendizajes para aprendices máquinas de confección convenio SENA- Leonisa.
3. Copia del contrato firmados por las aprendices.