

**FORMACION PROFESIONAL Y EL CONTRATO DE  
APRENDIZAJE**

**CLARIZA LIVYS HENRIQUEZ DEVIA**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES**

**FACULTAD DE DERECHO**

**BARANQUILLA**

**1998**

---

**FORMACION PROFESIONAL Y EL CONTRATO DE  
APRENDIZAJE**

**CLARIZA LIVYS HENRIQUEZ DEVIA**

**Ensayo presentado como requisito parcial para  
optar al título de Abogada**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES**

**FACULTAD DE DERECHO**

**BARANQUILLA**

**1998**

---

La inspiración para la culminación de estos estudios se la debo a: Mi hija Johana Bula Henríquez y a mis padres gracias por permitirme llevarlos a feliz término.

---

## **AGRADECIMIENTOS**

La autora expresa sus agradecimientos:

A la Doctora Fanny Caballero, Doctora Rita Noriega, Doctor Martín Tatis, Doctor Hernán Saumeth, Doctor Luis Fernando Castellar y a Martha Garzón ya que por su valiosa colaboración hicieron posible la realización de este ensayo.

---

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. ANTECEDENTES HISTORICOS	3
1.1 LA FORMACION PROFESIONAL	3
1.2 APRENDIZAJE	4
1.3 CARACTERISTICA DE LA FORMACION PROFESIONAL	8
2. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	10
2.1 CAPACIDAD	10
2.2 ESTIPULACIONES MINIMAS	10
2.3 CONTRATO ESCRITO	11
2.4 DURACION	12
2.5 PERIODO DE PRUEBA	12
2.6 PRESTACIONES SOCIALES	12
2.7 REMUNERACION	12
3. ALTERNATIVAS	14
3.1 PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	14
3.2 DETALLES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	15

---

4. ASPECTOS LEGALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	18
4.1 INTERPRETACION DEL ARTICULO 54	18
4.2 EFECTO JURIDICO	19
4.3 DECRETO 2838 DE 1960	21
CONCLUSION	23
BIBLIOGRAFIA	25

---

## INTRODUCCION

Es importante el análisis del Contrato de Trabajo en el aprendizaje. Nos damos cuenta que el hombre cada día necesita seguridad dentro del contrato laboral; de acuerdo con las leyes estipuladas, el ser humano está inmerso dentro de la Constitución debido a que el proceso de aprendizaje laboral gira alrededor de las necesidades, deberes y derechos de todo trabajador.

Las organizaciones del Estado deben velar para que el contrato de aprendizaje sea articulado con la parte profesional del individuo. Y que además cobijen a todas aquellas personas que sin ninguna preparación puedan disfrutar de todos los derechos que son formulados en el Contrato de Trabajo, a través de este proceso laboral podemos visionar el papel del contrato en el aprendizaje laboral de todos los colombianos. Este trabajo es un ensayo argumentativo, que tiene como propósito replantear una solución sobre los deberes y derechos de todo individuo en el aspecto laboral.

El tema es de mayor interés, porque busca establecer los parámetros que son regidos dentro de la Constitución y comprobar si realmente tienen validez dentro

---

del contexto laboral.

En él se presentan los antecedentes históricos del aprendizaje en su naturaleza jurídica. El capítulo 2 contiene las normas que regulan las relaciones laborales en el contrato de aprendizaje.

El tercer capítulo se refiere a las alternativas para el cumplimiento del contrato de aprendizaje y como último capítulo se relaciona el efecto jurídico sobre el contrato de aprendizaje.

---

## **1. ANTECEDENTES HISTORICOS**

### **1.1 LA FORMACION PROFESIONAL**

En la época antigua, debido a los conocimientos en el trabajo, el hombre de acuerdo a sus intereses y filosofía de cada casta debía trabajar de acuerdo a las exigencias del momento. Afortunadamente las épocas han evolucionado y el desarrollo del pensamiento pedagógico y filosófico, adelantados por Rousseau y complementados por Pestalozzi, Herbart y Froebel entre otros; trajeron como resultados nuevas innovaciones que iban formando integralmente al ser humano en su vida profesional.

Es importante que recordemos que cuando nos referimos al aspecto literario y estético de la educación hablamos de la Educación Humanista; cuando atendemos al aspecto científico, de la científica; cuando al técnico, de la técnica, etc. Si consideramos la educación sistemática, podemos distinguir una Educación básica primaria, de una posterior secundaria y una superior, universitaria finalmente, si nos fijamos en la entidad encargada de la educación podemos percibir la educación familiar, la educación municipal, la educación estatal.

---

Es así como los tipos de educación varían hasta el infinito, según el punto de vista que se adopten y la finalidad que se persiga, y su total enumeración sería por tanto punto menos que imposible.<sup>1</sup>

## 1.2 APRENDIZAJE

Estudio práctico de un oficio, realizado generalmente por jóvenes que reciben el nombre de aprendices. En el sistema de enseñanza más antiguo y difundido; y puesto que los oficios manuales sólo pueden ser aprendidos mediante una práctica metódica y constante, en todas las épocas se han creado sistemas tendientes a enseñar, en los mismos talleres, los rudimentos de cualquier trabajo industrial o de artesanía. El más famoso de la historia es el que rigió durante la Edad Media. Los padres o tutores del aprendiz suscribían un contrato con el maestro, quien se comprometía a alimentar y vestir a su pupilo, al tiempo que le enseñaba la técnica de la profesión, al cabo de un período variable que a veces ascendía a varios años, el aprendiz aprobaba un examen final y se convertía en oficial.

Aprendices, oficiales y maestros formaban los tres (3) grados jerárquicos de la

---

<sup>1</sup> ESTATUTO DE LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL DEL SENA. Santafé de Bogotá, 20 de marzo de 1997.

organización corporativa. Derogado por los gobiernos posteriores a la revolución francesa, el aprendizaje surgió durante el siglo pasado bajo formas nuevas y a menudo inhumanas.

Sometidas a todos los rigores del maquinismo industrial y de los desequilibrios económicos, varias generaciones de niños y jóvenes sufrieron penurias indecibles a causa de la falta de jefes que protegieran sus primeros pasos en la vida profesional. En nuestro siglo, los Estados han asumido entre sus funciones sociales, el cuidado del aprendizaje, creando escuelas que forman a los futuros técnicos de la industria<sup>2</sup>

El aprendizaje en América llegó a nuestro continente a principios del período colonial de los Estados Unidos, los gremios no existían como tales en aquel país. El sistema inglés de aprendizaje se adaptó a las condiciones del nuevo mundo y llegó a convertirse en la agencia didáctica más importante del territorio. De ahí que se estableció dos (2) tipos de aprendizaje; el voluntario y el obligatorio. El primero, el aprendiz lo hacía por su propia voluntad y elegía al maestro que estuviera dispuesto a enseñarle un oficio. En el segundo los aprendices generalmente eran los hijos de los pobres, sometidos por las autoridades legales,

---

<sup>2</sup> ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CUMBRE. TOMO I A. México D.F. : Cumbre, 1960. p. 373.

con el fin primordial de sostener este sistema de enseñanza, cuando un maestro aceptaba un aprendiz, se hacía un contrato escrito ya fuera con el aprendiz o con el supervisor, cabe anotar que la importancia de organizar escuelas tanto vacacionales como clásicas; que diera oportunidad a todo ser humano para que se educara.

Es así como la formación profesional en América Latina es muy reciente. Hasta hace muy poco el término Formación Profesional era absolutamente desconocido en nuestro medio, hasta el punto que tenían que utilizarse otras palabras para que las personas comprendieran el tema que se quería tratar, ya existían algunos organismos dedicados a esta labor pero eran poco conocidas, sin embargo este conocimiento empezó a tomar auge a partir de 1960. Vino entonces un extraordinario desarrollo de la formación profesional en América Latina, anticipándose así a la integración latinoamericana y por ende a la integración del Grupo Andino<sup>3</sup>.

En cuanto a la Formación Profesional en Colombia; todos los medios colombianos conocían las causas de la penuria de mano de obra calificada y desde hacía tiempo buscaban soluciones, los trabajadores eran quienes sentían

---

<sup>3</sup> UNIDADES DE INDUCCION AL SENA. Subdirección General de Investigación, Investigación y Desarrollo. p. 257 a 319.

más intensamente esta necesidad, ya que de ellos partió la iniciativa del primer paso hacia un sistema más cabal de formación profesional. Fue en el V Congreso Nacional de la Unión de Trabajadores Colombianos (UTC), celebrada en 1954 en la ciudad de Medellín, donde se solicitó al gobierno la creación de un Instituto de capacitación para los trabajadores. El gobierno, haciéndose eco de esta petición creó el mismo año el Instituto Nacional de Capacitación Obrera, pero la solución no dependía de una simple decisión gubernamental, la solución debía partir de la base; era menester que todos sectores del país, conscientes del problema, se comprometieron conjuntamente y colaborasen en la creación de un sistema que garantizara la formación de los aprendices y la capacitación de los trabajadores adultos. Esta idea empezó a verse plasmada, cuando en junio de 1957 el Ministerio del Trabajo inició una serie de gestiones con los representantes de los diversos sectores económicos para aumentar los salarios laborales y crear el subsidio familiar.

Se constituyó entonces una comisión encargada de estudiar estas cuestiones, en la cual recomendó la creación de un Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta recomendación fue aceptada por el gobierno y confirmada por el Decreto N° 118 del 21 de junio de 1957, el cual estableció al mismo tiempo el subsidio familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

---

El decreto N° 164 del 6 de agosto de 1957 sentó las bases para el funcionamiento del Sena y se dispuso que él dependiera en lo sucesivo del Instituto Nacional de Capacitación Obrera.

El Sena debió su creación a la creencia que compartían tanto los empleadores como los trabajadores de que no se podía aumentar la producción ni mejorar la calidad de ésta y el nivel de vida de la población sin el establecimiento de un sistema eficaz de orientación, selección y formación profesional que permitiera así mismo la ubicación de los trabajadores formados, de acuerdo con sus aptitudes.

Es importante que retomemos y recordemos que la Formación Profesional tiene como objetivo esencial adaptar a las personas que salen de los diferentes grados del sistema educativo, a las funciones y requerimientos de los puestos de trabajo que existen en los diferentes niveles del empleo, en todos los sectores económicos.

### **1.3 CARACTERISTICA DE LA FORMACION PROFESIONAL**

Las características esenciales de la formación profesional es que es un proceso continuo, que debe estar relacionado con la productividad y el trabajo.

---

Además es importante resaltar que los objetivos que persigue la formación profesional; es impulsar la promoción humana, social y económica del trabajador a través de su formación integral, en todos los niveles técnicos y administrativos del empleo, también el de solucionar el problema que tienen las empresas de la falta de técnicas y trabajadores calificados; además tiene como objetivo el de coadyuvar en la tarea de transformación cualitativa y cuantitativa de las demandas de trabajo con el objeto de ampliar la contratación de personas y disminuir el desempleo, y suministrar conocimientos actualizados a todos los miembros que componen la empresa<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> UNIDADES DE INDUCCION AL SENA. Subdirección General de Investigación y Desarrollo. p. 257 a la 319.

## **2. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

La Ley 188 de 1959 Art. 1°. Define el Contrato de aprendizaje “como aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido”<sup>5</sup>.

### **2.1 CAPACIDAD**

Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años y haber completado los estudios primarios.

### **2.2 ESTIPULACIONES MINIMAS**

El Sena suministra un contrato que contiene estipulaciones sobre los siguientes puntos:

---

<sup>5</sup> CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Santafé de Bogotá: Leyer. p. 144.

- a) Nombre del empleador. Nombre y apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- b) Oficio que es materia de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- c) Obligaciones y derechos del aprendiz y del empleador.
- d) Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
- e) Condiciones de trabajo y períodos de estado.
- f) Cuantías y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- g) Firmas de los contratantes.

### **2.3 CONTRATO ESCRITO**

El contrato de aprendizaje siempre debe celebrarse por escrito.

---

## **2.4 DURACION**

La duración máxima de este contrato es de tres años alternando enseñanza y trabajo en períodos sucesivos e iguales.

## **2.5 PERIODO DE PRUEBA**

Los tres (3) primeros meses del contrato se presumen como período de prueba en el cual se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y la conveniencia de continuar el aprendizaje.

## **2.6 PRESTACIONES SOCIALES**

Los aprendices tienen derecho a la totalidad de las prestaciones de los trabajadores ordinarios.

## **2.7 REMUNERACION**

El salario del aprendiz no puede ser inferior al 50% del salario mínimo convencional conforme con el artículo 7° del Decreto 2375 de 1974, o del que rija en la respectiva empresa.

---

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llega a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario mínimo convencional del cargo.

Con todas estas estipulaciones emanadas por el Sena; se trata de proporcionar las herramientas necesarias para que sean ejercidas a toda cabalidad<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> CARTILLA LABORAL. 1998. p. 163.

### 3. ALTERNATIVAS

#### 3.1 PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ALTERNATIVA	QUIENES	COMO	SOPORTE LEGAL	SALARIO
ALUMNOS SENA	Toda persona que ingresa a recibir formación profesional, previo cumplimiento de requisitos, en los cursos motivo contrato de aprendizaje.	En etapas lectivas o de enseñanza y productiva según programación del centro de formación Sena.	Contrato de Aprendizaje.	Inicia con una suma no inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en la empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otro equivalente y se va aumentando proporcionalmente hasta llegar al 100% cuando comienza la última etapa productiva
TRABAJADORES DE LA EMPRESA	Personas vinculadas a la empresa y presentadas por el empleador para desarrollar acciones de formación previo cumplimiento de requisitos en los oficios motivo contrato de aprendizaje.	En etapas lectivas o de enseñanza y productivas alternas acordadas dentro de la jornada laboral.  según programación del centro de formación los establecimientos y empresas con programas ya reconocidos	Otrosí al contrato de Trabajo.	La suma que le corresponda como empleado.
ALUMNOS EN PROGRAMAS RECONOCIDOS POR EL SENA	Toda persona que ingresa a recibir formación en establecimientos educativos o empresas con cursos o programas ya reconocidos y que son motivos de contrato de aprendizaje	En etapas lectivas o de enseñanza y productiva según programación de los establecimientos y empresas con programas ya reconocidos.	Contrato de aprendizaje para establecimientos educativos.  Otrosí para empresas	Inicia con un salario no inferior al 50% del mínimo convencional o del que se rija en la empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otro trabajo equivalente y se va aumentando proporcionalmente hasta llegar al 100% cuando comienza su última etapa productiva.  La suma que le corresponda como empleado.

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>QUIENES</b>	<b>COMO</b>	<b>SOPORTE LEGAL</b>	<b>SALARIO</b>
SOLICITAR RECONOCIMIENTO	Empresas que deseen el reconocimiento de sus programas de formación en cursos motivo contrato de aprendizaje previo cumplimiento de requisitos.	En etapas lectivas o de enseñanza y productiva según programación de la empresa con programas ya reconocidos.	Previa solicitud ante el Sena.  Resolución de reconocimiento.  Otro: si	La suma que le corresponda como empleado.
APORTAR AL PROGRAMA DE APOYO DE SOSTENIMIENTO	Empleadores que se encuentren en circunstancias excepcionales establecidas en el acuerdo 031/96	Aportando al fondo durante el tiempo que dure la circunstancia excepcional.	Previa solicitud ante el Sena y acto administrativo elaborado por el Sena en el cual autorice el aporte al fondo.	Mínimo el 75% del salario mínimo legal o convencional vigente por cada trabajador alumno que deberá contratar.

Es necesario ofrecer alternativas para el cumplimiento del contrato de aprendizaje; ya que este contribuye al desarrollo social, económico y tecnológico de la empresa. Para todo esto es necesario capacitar y ofrecer variedad de alternativas que le permitirá al trabajador tener el talento humano tan calificado, que le ayudará fortalecer su economía (ver recuadro).

### **3.2 DETALLES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

El contrato de aprendizaje fue creado por la Ley 188 de 1959. Todos los empleadores con \$100.000 o más de capital o que ocupen un número de trabajadores permanentes no inferior a 20, deben contratar como aprendices a un número no superior al 5% del total de ocupados.

Si usted contrata alumnos SENA le paga un salario inicial que no podrá ser en ningún caso inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en la empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otro equivalente o asimilable a aquel por el cual el aprendiz recibe formación profesional en el SENA; este salario se va incrementando hasta llegar al 100% cuando se comienza la última etapa productiva del aprendizaje.

Con sus trabajadores, también puede celebrar Contratos de Aprendizaje. Basta agregar un OTROSI al actual contrato de trabajo y facilitarle los medios para que realice la formación, por ejemplo: tiempo dentro de la jornada laboral.

Pero también puede celebrar contrato de aprendizaje con alumnos que adelanten formación en programas reconocidos por el SENA, que tengan otras instituciones o entidades.

Además puede solicitar al Sena el reconocimiento de los programas de formación que tenga la empresa, y los alumnos de estos programas son susceptibles de Contrato de Aprendizaje.

Finalmente, si las anteriores alternativas no encajan, pueden dar el cumplimiento legal al Contrato de Aprendizaje, depositando en el Programa de Apoyo de

---

Sostenimiento para Capacitación de Alumnos, mensualmente mínimo el 75% del salario mínimo legal o convencional vigente por cada alumno que debería contratar.

El contrato de Aprendizaje puede celebrarse para períodos completos de formación o para formación específica en aspectos parciales de una ocupación. El Sena le suministra la relación de estos oficios y ocupaciones que son materia del contrato de Aprendizaje.

Cuando no se cumple con el contrato de Aprendizaje, se paga al Sena una multa mensual hasta por un salario mínimo mensual legal, por cada aprendiz no contratado<sup>7</sup>.

Es importante que los empresarios tengan en cuenta los beneficios que se asume con el contrato de Aprendizaje; ya que de esta forma se mejora la calidad de vida de sus trabajadores, se impulsa el desarrollo en las actividades productivas del país.

---

<sup>7</sup> FOLLETO. División de Promoción y Mercadeo de Servicios de la Dirección General del Sena. Santafé de Bogotá D.C. (Sin fecha).

Es necesario tener en cuenta que el contrato de aprendizaje no le genera gastos adicionales, ni se verá obligado a alterar su planta de personal, recordemos que sólo a través de la promoción humana, social y económica de sus trabajadores, logrará mejorar sus condiciones, la de sus familias y las de la sociedad.

Todos sabemos que el contrato de aprendizaje contribuye al desarrollo social, económico y tecnológico de su empresa.

---

## **4. ASPECTOS LEGALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

### **4.1 ARTÍCULO 54**

La Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 54 dice: “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”<sup>8</sup>.

Esta Ley le asigna particular importancia a la educación de los colombianos, por medio de dos disposiciones básicas: la primera al convertirla en derecho fundamental y la segunda al considerarla servicio público. Así mismo, expresa que es “obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Igualmente esta ley define la educación no formal, en la cual se inscribe la formación profesional, como “La que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta ley”.

---

El segundo punto de referencia jurídico es la normatividad que regula al Sena desde 1957 como Institución encargada de ofrecer y ejecutar la formación profesional en el país. La norma básica más reciente que regula al Sena en su conjunto y en particular en lo dispuesto sobre su naturaleza es la ley 119 de 1994 de Reestructuración, que define a la Institución como “un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>9</sup>”.

## **4.2 EFECTO JURIDICO**

En el contrato de aprendizaje.

Ley 118 de 1959, art. 10.

1. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

---

<sup>8</sup> CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. 1991. 2 ed. Santafé de Bogotá, 1992. p. 18.

<sup>9</sup> ESTATUTO DE LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL DEL SENA. Santafé de Bogotá, 20 de marzo de 1997. p. 9.

2. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para este de continuar el aprendizaje.
3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
4. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada.
5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del código del trabajo.

Es necesario que el efecto jurídico tenga validez; y sea proporcionado en todos los aspectos beneficiosos del individuo para que este posea la garantía que como ciudadano se merece. Hay necesidad que el contrato de aprendizaje sea respetado en los acuerdos esbozados en dicho contrato.

El hombre necesita que se respeten los deberes y derechos de todo trabajador. Ya

---

es hora que cesen las injusticias que muchas veces son manifestadas por los trabajadores; y que día a día son sustentadas por los sindicatos; que son a primera instancia sus grandes protectores.

### **4.3 DECRETO 2838 DE 1960**

Es necesario resaltar la importancia del decreto 2838 de 1960, el cual regula el contrato de aprendizaje, las entidades oficiales como el Sena; tienen como objetivo regular las cuotas para cada empresa; de acuerdo con el perfil profesional de cada individuo.

Con el contrato de aprendizaje se busca implementar los deberes y derechos del trabajador y vigilar permanentemente para que estos derechos contemplados en el decreto no sean violados por aquellas personas, que abusan del desempleo tan grande que hay en nuestro país; y le proporcionan acuerdos sin ninguna garantía.

Como base de apoyo para que se respeten los derechos encontramos la presentación del sindicato que ayudan para que se cumpla el pliego de peticiones; que son exigidos por le conjunto de trabajadores.

Con todo esto nos damos cuenta que a pesar de lo contenido en el decreto,

---

muchas veces, no se cumplen en la realidad por el monopolio de las grandes industrias<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL. Decreto 2838 de 1960. p. 1.241.

## CONCLUSION

Podemos concluir que el contrato de aprendizaje posee artículos claros dentro de la Constitución; pero sin embargo muchas veces estos derechos no se cumplen porque a veces, es tanta la necesidad de trabajo para poder sobrevivir que muchas personas laboran sin ninguna protección y sueldos que no recompensan el trabajo que dicha persona debe ejercer.

Se debe proteger al hombre ante las injusticias. El contrato de aprendizaje debe preveer derechos que dignifiquen la labor de todo ser humano. También es necesario resaltar que se debe supervisar para que se cumplan todos los artículos esbozados en el decreto 2838 de 1960; por el cual se reglamenta el artículo 8° de la Ley 188 de 1959, que regula el contrato de aprendizaje y ampara al trabajador colombiano, y cuidar para que el efecto jurídico tenga validez ante cualquier situación que se presente en el aspecto laboral.

Es así como la constitución política de Colombia ofrece formación y habilitación profesional técnica a quienes lo requieran, y prevé de todos los aspectos integrales del individuo (como salud, bienestar, economía, etc.).

---

Sin embargo, la situación que viven actualmente las empresas, que han bajado el número de trabajadores de su planta de personal, ha perjudicado la contratación de aprendices pues éstos solicitan la rebaja de su cuota asignada la cual se regula por el número de trabajadores vinculados en forma permanente. Esta cuota por ley no puede superar el 5%.

Además en la actualidad hay varias alternativas con las cuales las empresas pueden cumplir la ley.

---

## BIBLIOGRAFIA

IRAGORRI, Adolfo. Cartilla Laboral. Santafé de Bogotá: Legis, 1998.

PASTOR, Julio. Enciclopedia Ilustrada Cumbre. Tomo I. México D.F.: Cumbres, 1966.

PEDRAZA CUERVO y otros. Código Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento Laboral. Santafé de Bogotá: Leyer, (sin referencia de fecha).

ROBALLO LOZANO, Julio y otros. Constitución Política de Colombia 1991. 2 ed. Santafé de Bogotá, 1992.

SENA. Estatuto de la Formación Profesional Integral del Sena. Santafé de Bogotá. 20 de marzo de 1997.

---