REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 1334 DE 2018

(27 JUL 2018

Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política de 1991, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 54 de la Constitución Política de 1991 dispone que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. En este sentido, el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Que el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, definió el contrato de aprendizaje como "*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 y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario*".

Que el artículo 32 de la citada ley consagra las empresas obligadas a la vinculación de aprendices, en los siguientes términos: "*Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.*"

Que el artículo 33 de la mencionada ley establece el proceso de fijación de la cuota mínima de aprendices y dispone que "*La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.*"

Que el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la regulación de la cuota de aprendices; y en cuanto a la variación del número de empleados que incida en la cuota de aprendizaje, dispone: *"Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994".*

Que se hace necesario modificar el artículo del Decreto citado, con la finalidad de incentivar la entrega de información de trabajadores, por parte del sector empresarial, para la fijación de la cuota mínima de aprendices, permitiendo así la correspondencia de la cuota regulada en las empresas que posean alta estacionalidad en el nivel de producción y en el total de empleados que contratan.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

Artículo 1. ***Modificación del artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015.*** Modifíquese el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

> **"Artículo 2.2.6.3.11.** ***Regulación de la cuota de aprendices.*** La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.
>
> La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.
>
> El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.
>
> Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa.

El empleador podrá presentar la información en la variación del número de empleados en los siguientes períodos: julio y enero o marzo y septiembre, así:

1. El empleador que remita la información en los meses de julio y enero, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

    1.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de julio, reportará la planta de trabajadores de enero a junio del año en curso.

    1.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de enero reportará la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.

2. El empleador que remita la información en los meses de marzo y septiembre, deberá hacerlo adjuntado el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

    2.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de marzo reportará la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso.

    2.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de septiembre reportará la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.

PARÁGRAFO 1. El empleador, a través del representante legal o su apoderado, remitirá la información únicamente en las oportunidades señaladas en los numerales 1. o 2. del presente artículo, para lo cual deberá informar por escrito al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa.

En caso de que el empleador se encuentre en situación de insolvencia a que alude la Ley 1116 de 2006, podrá reportar la información en cualquier mes.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, siempre y cuando no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al Servicio Nacional de

Aprendizaje, SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios en la siguiente proporción:

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo, son las mismas de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este capítulo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este capítulo por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio.

PARÁGRAFO 3. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la Ley 789 de 2002. Esta distribución también deberá ser informada en las condiciones y plazos previstos en los incisos cuarto y quinto del presente artículo.

PARÁGRAFO 4. Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el I.C.B.F. y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.

Artículo 2. ***Transitorio.*** Las actuaciones administrativas que se hayan iniciado para la regulación de cuota de aprendizaje, que no tengan acto administrativo en firme a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto, continuarán su trámite de conformidad con lo dispuesto en la norma vigente al momento de la radicación de la información de la planta de trabajadores.

Artículo 3. ***Vigencia.*** El presente Decreto rige a partir del día primero (1°) del mes de diciembre de 2018 y modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los

27 JUL 2018

SECRETARIA GENERAL, ENCARGADA DEL
EMPLEO DE MINISTRA DEL TRABAJO,

LUZ MARY CORONADO MARÍN

MINISTERIO DEL TRABAJO MEMORIA JUSTIFICATIVA	Fecha	Febrero de 2018
Área Responsable:	Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo	
Proyecto de Decreto o Resolución	Por el cual modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices.	
1. Viabilidad Jurídica		
1.1 Análisis de las normas que otorgan competencia	El Presidente de la República es competente para expedir el presente decreto, teniendo en cuenta que por disposición del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, le corresponde: *"11) Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes."* Así mismo, el texto que se pretende modificar está contenido en un Decreto Reglamentario – 1072 de 2015 DUR del Sector Trabajo - por medio del cual se compilaron y racionalizaron las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector.	
1.2 Vigencia de la Ley o norma reglamentada o desarrollada	El proyecto modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que a su vez hace parte de la reglamentación de los artículos 30 y 32 de la Ley 789 de 2002, los cuales están actualmente vigentes.	
1.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas.	Mediante el proyecto se modifica el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	
2. Antecedentes y razones de oportunidad y conveniencia que justifican su expedición	2.1. ANTECEDENTES El contrato de aprendizaje en el ordenamiento jurídico colombiano, ha presentado una evolución diversa en cuanto a su regulación. La noción de contrato de aprendizaje, dice la Corte Constitucional Colombiana (Sentencia T-174, 2011), "ha sido aceptada en casi todo el mundo en forma unánime, y se le ha denominado "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, aun cuando su finalidad se refiere al conocimiento de un arte u oficio, durante su regulación y desarrollo han surgido bastantes cambios"[1]. En el entorno latinoamericano, el contrato de aprendizaje es una figura reconocida y regulada en la mayoría de los países de la región y tiene como característica esencial diferenciadora "la circunstancia de impartirse total o parcialmente en un ambiente laboral y en situaciones reales de trabajo, bajo las instrucciones y la supervisión del propio empleador o de un trabajador experimentado" (Barbagelata, 2003, pág. 65)	

[1] 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. Así lo explica la Corte Constitucional en su sentencia T-174 de 2011. Magistrado Ponente: Jorge Ivan Palacio Palacio.

Ya a nivel internacional, y partiendo de la definición de aprendizaje presentada en la Recomendación 60 que en 1939 adoptó la OIT[2], los elementos esenciales de éste contrato pueden ser las siguientes (Organización Internacional del Trabajo, 2010, pág. 183):

1. Obligación del empleador de otorgar al aprendiz una formación profesional
2. La formación a otorgar está previamente establecida
3. La formación debe ser impartida de manera metódica y explícita. Lo que significa que las habilidades adquiridas por el aprendiz no deberían ser solamente aquellas derivadas del simple hecho de desempeñar una tarea.

En conclusión, para la OIT el contrato de aprendizaje es todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador[3].

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"[4].

De tal manera que es con la expedición del CST (Decreto Ley 2663 de 1950 y 3743 de 1959 adoptados por la Ley 141 de 1961) que en su artículo 81 original señalaba sobre el contrato de aprendizaje:

"Artículo 81. Definición. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez"

Norma que fue modificada por el artículo 1o. de la Ley 188 de 1959, para consagrar:

"Contrato de aprendizaje es 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"

Hasta la vigencia de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje contaba con el status de ser un contrato de trabajo.

Pero con la reforma introducida por la 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", se decide "deslaborizar" el vínculo y darle la siguiente definición:

"Artículo 30. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje 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 y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (...)"

[2] Dice el numeral 1 de la Recomendación que el aprendizaje es "(...) todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador (...)"
[3] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación 060. Recomendación sobre el aprendizaje. 1939.
[4] Así lo explica la Corte Constitucional en su sentencia T-174 de 2011. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.

De tal manera que en la actualidad, el contrato de aprendizaje es una figura especial dentro de Derecho del Trabajo que no tiene una connotación laboral dependiente. El cambio en la figura, se justificó con el fin de facilitar la formación de las ocupaciones, "por eso no es un contrato de trabajo", sino un contrato "sui géneris". (Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, Centro de Investigaciones Socio jurídicas, 2004, pág. 93)

Ahora bien, sobre la determinación del número mínimo de aprendices que, de manera concreta le corresponde a las empresas reguladas, se encuentra establecido por los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único del Sector Trabajo.

Allí se dicta lo siguiente:

"Artículo 2.2.6.3.11. Regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994. (...)"

Como lo dispone la norma transcrita, en caso de que se presente una variación en la nómina de trabajadores del empleador con cuota regulada, que afecte la cuota mínima de aprendices dictada por el SENA, el empleador debe informarlo a la Regional del SENA en los meses de julio y diciembre de cada año, únicamente.

Por otra parte, según información reportada por el SENA a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo[5], actualmente existen 148.459 cuotas de aprendizaje, en 30.604 empresas reguladas. De estas cuotas reguladas, 67% corresponde a vinculación efectiva de aprendices y el 33% a monetización.

Además, del total de empresas con cuota regulada, el 48% cuenta con contratos de aprendizaje voluntario-.

Tabla 1. Cifras del contrato de aprendizaje[6]

APRENDICES CON CONTRATO	290.790
APRENDICES CON CONTRATO SENA	222.817
APRENDICES CON CONTRATO DIFERENTES A SENA	67.973
EMPRESAS REGULADAS	30.604
CUOTAS REGULADAS	148.459
EMPRESAS QUE MONETIZAN	2.512
EMPRESAS VOLUNTARIAS	14.626

[5] Con fecha de corte a 11 de febrero de 2016

[6] Cifras presentadas por la Dirección de Empleo y Trabajo del SENA a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo, con fecha de corte 11 de noviembre de 2016.

APRENDICES CON CONTRATO VOLUNTARIO	56.679
EMPRESAS CON COMPENSACION	766
APRENDICES CON CONTRATO COMPENSADO	1.503

2.2. RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA PARA LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO.

La modificación propuesta tiene como finalidad generar campos de práctica a los aprendices como mecanismo de acercamiento a la inserción laboral, en un proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Tales competencias les permitirán a los aprendices ejercer una actividad productiva como empleado, que responda a los requerimientos del sector productivo y reúna las condiciones para producir buenos resultados. Por tanto, resaltamos la importancia de celebrar y promocionar los contratos de aprendizaje, pues este es el mecanismo idóneo a través del cual se alcanza pertinencia en la formación.

En la actualidad, las empresas que son objeto de contrato de aprendizaje pueden presentar solicitudes de modificación de la cuota regulada en julio o en diciembre, y la modificación se realiza con base en el promedio semestral del número de empleados de planta que posean. El promedio se realiza con la información del semestre inmediatamente anterior al que se presenta la información.

Ya que el periodo de reporte es semestral, algunas empresas tienen incentivos para minimizar la cuota de aprendizaje al reportar únicamente el semestre donde la planta de trabajadores es baja, por épocas donde la producción es baja también; en contraste, otras empresas encuentran dificultades para presentar de manera oportuna la información en periodos donde presentan picos de producción, como es el caso del sector de la confección.

Al estudiar las variaciones de los ciclos productivo, empleo y productividad en las empresas, se consideró adaptar las fechas de presentación de la información objeto de la fijación de la cuota de aprendizaje, buscando así la correspondencia de la cuota regulada en las empresas que posean alta estacionalidad en el nivel de producción y en el total de empleados que contratan.

De esta manera existiría una relación directa entre el sector productivo y el número de aprendices que se encuentran en formación, para la consecución de los contratos de aprendizaje. El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje, actuarán como entes encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias del contrato de aprendizaje.

2.2.1. ANÁLISIS CONTRATO DE APRENDIZAJE

2.2.1.1. Introducción

El presente documento muestra un análisis en cuanto a la posible flexibilización de la fecha de presentación de información para la regulación del contrato de aprendizaje, a partir de la situación actual y los impactos que podrían resultar de cambios en la fecha de reporte.

Para el análisis se realizaron dos ejercicios: en el primero los datos analizados se obtuvieron de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) con las empresas registradas. A partir de las recomendaciones del Ministerio del Trabajo, el análisis se realizó con la base de datos de empresas reguladas por el SENA para 2015 y se simularon diferentes escenarios para la fecha de reporte.

Se tiene un escenario base donde las empresas que durante 2015 fueron objeto de contrato de aprendizaje, presentaron solicitudes para la regulación de la cuota de aprendizaje en julio o en diciembre, al tiempo se simularon escenarios correspondientes al promedio semestral del número de empleados de planta, considerando respectivamente los otros meses y un escenario donde se podría escoger libremente el mes que minimizara la cuota del contrato de aprendizaje. Actualmente, el empleador remite la información del número de empleados dentro de los 5 primeros días de los meses de julio (fecha en la cual reporta la planta de trabajadores de enero a junio del año en curso) y diciembre (fecha en la cual reporta la planta de

trabajadores de julio a diciembre del mismo año).

En todos los escenarios caería la cuota de aprendizaje respecto a la situación actual. La mayor intensidad correspondería si las empresas pudieran escoger el escenario que le disminuyera su cuota de aprendizaje, allí la cuota total caería en cerca dos mil contratos, menos del 1%. Sin embargo, se identificaron dos escenarios de impacto mínimo, los cuales corresponderían al reporte de enero a junio y de julio a diciembre, así como el reporte de marzo a agosto y de septiembre a febrero.

2.3.2. Escenarios

Para el desarrollo del ejercicio se calculó el promedio semestral variando el periodo de reporte, de lo cual se obtuvieron 6 escenarios que fueron contrastados con el escenario base de la siguiente forma:

- Escenario 1: Reporte de enero a junio y de julio a diciembre.
- Escenario 2: Reporte de febrero a julio y de agosto a enero.
- Escenario 3: Reporte de marzo a agosto y de septiembre a febrero.
- Escenario 4: Reporte de abril a septiembre y de octubre a marzo.
- Escenario 5: Reporte de mayo a octubre y de noviembre a abril.
- Escenario 6: Reporte de junio a noviembre y de diciembre a mayo.

Además, se contempló la posibilidad de que las empresas pudieran elegir libremente cualquiera de los escenarios de reporte y con el menor número de empleados. Para el año 2015 fueron 27.691 empresas reguladas, las cuales reportaron en promedio 4.069.519 trabajadores en sus nóminas. Este sería el escenario base. Especificamente en la tabla 1, se observa que cerca del 70% de las empresas elegirían el escenario 1. En la tabla 2 se observa que el número total de cuotas que se reportarían en el caso de cada empresa pudiera elegir cualquiera de los escenarios, sería de 204 mil.

Tabla 1: Número de empresas en el escenario que en promedio reportan menos empleados.

ESCENARIOS	Número	%
Escenario 1	17.631	69,6
Escenario 2	3.813	15,1
Escenario 3	1.849	7,3
Escenario 4	1.004	4,0
Escenario 5	641	2,5
Escenario 6	395	1,6

Tabla 2: Total de contratos si las empresas pudieran elegir cualquier escenario.

ESCENARIOS	Cuotas
Escenario 1	143.248
Escenario 2	27.060
Escenario 3	11.588
Escenario 4	9.252
Escenario 5	8.680
Escenario 6	4.166
Total	203.994

Es importante anotar que comparado con el total de contratos de aprendizaje (tabla 3), si las empresas pudieran elegir cualquiera de los escenarios de reporte, la cuota de aprendizaje disminuiría en aproximadamente 2.000 contratos, dado que si todas las empresas estuvieran obligadas a reportar en los periodos del escenario 1 el número de contratos sería de 206.584, mientras que si las empresas eligen libremente, el total de contratos sería de 203.994.

Por otra parte, si se simula que a todas las empresas se les exige reportar en las fechas establecidas para cada uno de los escenarios mencionados y se compara con el escenario

base, la tabla 3 muestra que la menor reducción en la cuota sería el escenario 6, sin embargo, este solo tendría un mes de diferencia con lo exigido actualmente, y por ello se descarta. Mientras que los escenarios 3 y 5, coincidiendo ambos con una reducción de 156 contratos, ofrecerían el menor impacto.

Tabla 3: Total de contratos en cada escenario

ESCENARIOS	Promedio de contrato de aprendizaje	Variación en número de contratos
Escenario 1	206.584	0
Escenario 2	206.335	-249
Escenario 3	206.428	-156
Escenario 4	205.982	-602
Escenario 5	206.428	-156
Escenario 6	206.515	-69

Una desagregación de lo anterior a escala sectorial (tabla 4) no permite apreciar diferencias substanciales considerando número de empresas, de empleados y de contratos de aprendizaje, aclarando que ello no corresponde a una generalidad, para la mayoría de los sectores.

2.3.3. Conclusión

Si existiera la posibilidad que las empresas puedan elegir cualquiera de los escenarios de reporte aquí simulados, en el agregado se podría impactar negativamente en el total de cuotas de aprendizaje, en cerca 2.000 cuotas, menos del 1% del total observado: vale la pena resaltar que este impacto podría ser más evidente en algunas regiones o sectores económicos.

Incluir un nuevo periodo de reporte como el escenario 3 (Reporte de marzo a agosto y de septiembre a febrero), según lo estimado, no generaría cambios significativos en el número de contratos de aprendizaje (tabla 3), además la flexibilización evitaría la saturación de las empresas, dinamizando el sistema, razón por la cual se sugieren dos escenarios de reporte, así: (i) de enero a junio y de julio a diciembre, y (ii) de marzo a agosto y de septiembre a febrero.

En el proyecto de Decreto se incluyen como fechas de presentación de información por parte de los empleadores los periodos de julio-Enero y marzo –Septiembre, los cuales presentan diferencias con las conclusiones del escenario tres del estudio propuesto, toda vez que en reunión técnica se acordó que al dejar el periodo enero –junio sé que quedarían dos meses por fuera julio y enero; por lo tanto se corrieron para que fueran julio- enero y lo mismo aplica para definir el periodo Marzo septiembre. Quiere decir ello que las fechas propuestas en el proyecto de decreto están en línea por lo propuesto en el estudio técnico, el cual se realizó para evaluar que la modificación de la fechas incorporara la realidad del mercado laboral y no afectarlas cuotas reguladas.

Sector			Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4	Escenario 5	Escenario 6
Descripción	Empresas	Empleados	Cuotas					
Sin información	1.687	458.969	22.975	22.973	22.973	22.973	22.973	22.974
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas	1.362	177.480	8.898	8.897	8.897	8.897	8.897	8.897
Extracción de carbón de piedra y lignito	553	86.443	4.345	4.342	4.342	4.342	4.342	4.343
Elaboración de productos alimenticios	6.317	605.912	30.426	30.421	30.417	30.416	30.416	30.419
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	100	19.526	977	977	977	977	977	977
Captación, tratamiento y distribución de agua	235	24.459	1.226	1.226	1.226	1.226	1.226	1.226
Construcción de edificios	353	32.896	1.655	1.654	1.654	1.654	1.655	1.655
Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	6.764	590.162	29.667	29.659	29.655	29.654	29.655	29.660
Transporte terrestre; transporte por tuberías	1.463	262.711	13.159	13.157	13.156	13.156	13.156	13.157
Alojamiento	1.130	122.474	6.147	6.146	6.146	6.146	6.146	6.146
Actividades de edición	1.026	145.302	7.295	7.295	7.294	7.294	7.294	7.295
Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones	618	186.602	9.341	9.341	9.341	9.340	9.341	9.341
Actividades inmobiliarias	268	12.444	632	632	632	632	632	632
Actividades jurídicas y de contabilidad	1.643	155.784	7.831	7.829	7.828	7.828	7.829	7.830
Actividades de alquiler y arrendamiento	1.212	839.578	42.004	42.003	42.003	42.003	42.003	42.003
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	41	29.164	1.459	1.459	1.459	1.459	1.459	1.459
Educación	762	60.984	3.065	3.063	3.064	3.065	3.065	3.065
Actividades de atención de la salud humana	1.166	150.973	7.569	7.567	7.567	7.567	7.567	7.567
Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento	308	39.614	1.988	1.988	1.988	1.988	1.988	1.988
Actividades de asociaciones	591	57.991	2.912	2.911	2.911	2.911	2.911	2.911
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	92	10.052	504	504	504	504	504	504
Total	27.691	4.069.520	204.075	204.044	204.034	204.032	204.036	204.049

3. Ámbito de aplicación del respectivo acto y los sujetos a quienes va dirigido	Empresarios con cuota de aprendizaje regulada, que a 11 de noviembre del 2016, ascendían a 30.604.
4. Impacto económico si fuere el caso (deberá señalar el costo o ahorro, de la implementación del respectivo acto)	4.1 IMPACTO ECONÓMICO PARA EL ESTADO El presente proyecto no genera erogaciones adicionales en el presupuesto del Estado. 4.2 IMPACTO ECONÓMICO PARA LOS PARTICULARES DESTINATARIOS DE LA NORMA. El presente proyecto no genera nuevos costos al empresariado.
5. Disponibilidad presupuestal	No aplica
6. Impacto medioambiental o sobre el patrimonio cultural de la Nación	El Decreto no tiene impacto alguno en el medioambiente, ni en el patrimonio cultural de la nación.

7. **Consultas**: De conformidad con lo ordenado en la Constitución y la ley debe realizarse consultas a otra entidad : Sí _____ No ___X____

Nota 1. Si su respuesta es afirmativa deberá anexar a la memoria justificativa la constancia que acredite que se ha cumplido dicho trámite .

8. **Coordinación**: De acuerdo con la materia del proyecto intervienen otros ministerios y/o departamentos administrativos: Sí _____ No __X__.

Nota. Si su respuesta es afirmativa indicar entidades con las que se coordina el contenido del proyecto.

9. **Publicidad**: Se realizó la publicación del proyecto para consideración del público: Sí ___X____ No _____

El proyecto fue publicado en el periodo comprendido entre el 6 de octubre de 2017 y hasta el 21 de octubre de 2017, es decir por el término de 15 días calendario, con el fin de recibir comentarios del público, en los términos del artículo 2.1.2.1.14. del Decreto 1081 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto 270 de 2017.

(Deberá anexarse a la memoria justificativa la constancia del cumplimiento de esta obligación y la matriz de comentarios – evaluación de los recibidos.)

8. Cualquier otro aspecto que considere relevante o de importancia para la adopción de la decisión.

9.**Seguridad Jurídica**: Dentro del año inmediatamente anterior ya se había reglamentado la misma materia: Sí_____ No ___X___

Dependencia Responsable del proyecto:

ANA MARÍA GÓMEZ LONDOÑO
Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo

Visto Bueno:

PIEDAD CONSTANZA FUENTES RODRÍGUEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica