

RESPONSABILIDAD DEL PATROCINADOR DERIVADAS EN EL CONTRATO DE
APRENDIZAJE



ANGIE XIMENA ESPEJO HERNÁNDEZ



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
VILLAVICENCIO

2026

RESPONSABILIDAD DEL PATROCINADOR DERIVADAS EN EL CONTRATO DE
APRENDIZAJE

ANGIE XIMENA ESPEJO HERNÁNDEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de Abogada

Director:

PhD. MANUEL MAURICIO MORENO VILLAMIZAR

Doctor en Derecho

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE DERECHO

VILLAVICENCIO

2026

Autoridades Académicas

P. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O.P.

Rector General

P. Adrián Mauricio GARCÍA PEÑARANDA, O.P.

Vicerrector Académico General

P. Luis Antonio ALFONSO VARGAS, O.P.

Rector Seccional Villavicencio

P. Juan Francisco CORREA HIGUERA, O.P.

Vicerrector Académico Seccional Villavicencio

Mg. Julieth Andrea SIERRA TOBÓN

Secretaria General Seccional Villavicencio

Mg. Rodrigo CORTES BORRERO

Decano de la Facultad de Derecho

Dedicatoria

Al albur por situar en nuestro camino personas de espíritu generoso, dotadas de aquella inusitada virtud que hace regalos, compañeros, familiares y maestros.

Agradecimientos

Agradezco a mis padres su apoyo incondicional, orientado a cumplir nuestras metas y propósitos. Agradezco igualmente al docente Manuel Mauricio Moreno Villamizar por contribuir al desarrollo e ideas que permitieron llevar a cabo en este trabajo de grado, que dirigió de forma incondicional acompañándonos en todas las etapas de su desarrollo con sus sapientes orientaciones y, quien, con su ejemplo contribuyó de modo importante a la culminación de este trabajo.

Del mismo modo, agradezco a mi alma máter y a nuestros maestros por la formación proporcionada y al Doctor Rodrigo Cortés Borrero, Decano de la Facultad de Derecho, por respaldar esta contribución investigativa, la cual contribuyó en el crecimiento profesional y personal.

Contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
1. Conceptos y diferencias respecto del contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo	13
1.1 Elementos del contrato de aprendizaje	14
1.1.1 Capacidad	14
1.1.2 Consentimiento	15
1.1.3 Objeto	16
1.1.4 Causa	16
1.1.5 Solemnidad	16
1.1.6 Etapas y duración	16
1.1.7 Remuneración	17
1.2 Regulación legal del contrato de aprendizaje	17
1.3 Diferencias entre contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo	18
2. Aspectos relacionados con la culpa patronal y la responsabilidad del patrocinador frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo	22
2.1 La culpa patronal en los contratos de aprendizaje	22
2.2 Estabilidad ocupacional reforzada. Mecanismos de defensa del contrato de aprendizaje	25
2.3 La seguridad social en el contrato de aprendizaje	27
3. Análisis jurisprudencial de fallos que se han proferido a favor del aprendiz	29
3.1 Análisis jurisprudencial del accidente laboral	29
3.1.1 Sentencia Arquimedica; SL4965-2019 Magistrada Ponente: Ana María Muñoz Segura	29
3.1.2 SL5863-2014 Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo	30
3.1.3 Decisiones adoptadas en la sentencia	31
3.2 Precedente del contrato de aprendizaje en las diferentes Cortes	32
3.3 Derecho comparado y marco de protección internacional	33
3.4 La realidad de los contratos de aprendizaje	36

RESPONSABILIDAD DEL PATROCINADOR EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	7
Conclusiones	37
Recomendaciones	39
Referencias	40

Lista de tablas

Tabla 1. Normas que regulan el contrato de aprendizaje.	17
Tabla 2. Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de aprendizaje.	19
Tabla 3. Tendencia en los fallos emitidos por los jueces.....	31

Resumen

Se debe partir que, el contrato de aprendizaje no es en sí un contrato de trabajo, de este modo, se encuentra tipificado como un contrato especial en el Código Sustantivo del Trabajo, a través del cual una persona natural desarrolla formación teórica-práctica de manera personal en una entidad autorizada. Así mismo, constituye el primer contrato de trabajo donde se establecen las condiciones laborales del primer empleo, por lo que, se contemplan ciertas garantías para el aprendiz como una de las partes esenciales del contrato, de igual manera el contrato de aprendizaje, es un documento que contiene condiciones obrero-patronales como cualquier otro tipo de relación laboral, pero que requieren de ser analizadas mediante casos prácticos que han sintetizado aspectos que se pueden derivar dentro de las relaciones laborales, tales como los riesgos derivados de la labor realizada.

Jurisprudencialmente, el contrato de aprendizaje se ha visto como un deber del Estado y de los empleadores con el fin de ofrecer formación profesional y técnica, también debe el Estado propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (Const., 1991, art. 54). Debido a dichas finalidades, el contrato de aprendizaje tiene sustento constitucional, que lo distingue de un contrato de trabajo ordinario, puesto que el último carece de esos propósitos (Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-038, 2004).

Palabras clave: Contrato aprendizaje, trabajo, empleador, aprendiz, relación laboral.

Abstract

It should be noted that the apprenticeship contract is not in itself an employment contract, thus, it is typified as a special contract in the Substantive Labor Code, through which a natural person develops theoretical-practical training in a personal manner in an authorized entity. Likewise, it constitutes the first labor contract where the labor conditions of the first employment are established, therefore, certain guarantees are contemplated for the apprentice as one of the essential parts of the contract. Likewise, the apprenticeship contract is a document that contains labor-employer conditions as any other type of labor relationship, but that require to be analyzed through practical cases that have synthesized aspects that can be derived within the labor relationships, such as the risks derived from the work performed.

Jurisprudentially, the apprenticeship contract has been seen as a duty of the State and of the employers in order to offer professional and technical training, and the State must also promote the labor placement of persons of working age (Const., 1991, art. 54). Due to these purposes, the apprenticeship contract has constitutional support, which distinguishes it from an ordinary employment contract, since the latter lacks these purposes (Constitutional Court of Colombia, ruling C-038, 2004).

Keywords: Apprenticeship contract, labor, employer, apprentice, employment relationship.

Introducción

En primera medida, es importante resaltar que, el contrato de aprendizaje es un tipo de contrato especial que fue creado con la finalidad de vincular estudiantes del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y de universidades e institutos educativos del país, que requieran hacer prácticas relacionadas con su área de estudio, que figuren en su pensum académico para su formación técnica. Así las cosas, este tipo de contrato fue pensado para no involucrar la existencia de una relación laboral, y que, por tanto, no se le aplicaran todas las normas del código laboral, que son propias de los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo ordinario. Sin embargo, el contrato de aprendizaje surge de un vínculo que contiene derechos, obligaciones, prohibiciones propias del contrato, que se suscitan dentro del mismo contrato de aprendizaje, tal como se evidencia a través de la jurisprudencia, donde se han estudiado a fondo las condiciones de trabajo, si estas son dignas y si se rigen conforme a lo contemplado en la ley laboral colombiana.

Por tal razón, para analizar si existe vulneración de los derechos del aprendiz frente a la relación derivada del contrato de aprendizaje, tomando de base el caso en particular del accidente laboral, se realiza un análisis jurisprudencial mediante el cual se discute la relación laboral existente entre patrocinador y un aprendiz, revisando los argumentos y los elementos fácticos descritos en la sentencia arquimedica SL4965-2019, e igualmente otras providencias que sirven de base y sustento para el análisis de la responsabilidad del patrocinador en accidentes laborales derivada del contrato de aprendizaje. Del mismo modo, se estudian las garantías que el contrato de aprendizaje ofrece al aprendiz en el contrato de trabajo, ya que, de acuerdo a lo descrito en el código sustantivo de trabajo, dentro de esta forma de contrato, se identifican los elementos constitutivos de un contrato de trabajo; asociándolo a la forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, cuyas características principales son la no subordinación, la no retribución salarial, el plazo determinado, así pues, se entrará a analizar porque a pesar de que es una actividad humana libre y consciente al servicio de otra, esta no puede tener una connotación de trabajo, si bien es cierto se efectúa durante la ejecución de un contrato laboral, mediante la figura de un acuerdo de voluntades, razón por la cual se sustraen todos los elementos generales que componen el contrato de trabajo en el ámbito formal.

El método determinado para esta investigación es el inductivo, el cual se caracteriza por partir de un caso particular para así llegar a las conclusiones generales, las cuales sirven a la

resolución de otros hechos jurídicos semejantes y de tal modo, alcanzar la justicia material y formal en las relaciones de trabajo. Así las cosas, el objetivo general responde a elaborar una línea jurisprudencial que aludan el modo en el cual la jurisprudencia ha desarrollado aportes respecto de la protección del aprendiz dentro de las relaciones suscitadas en un contrato de aprendizaje; para lo cual, se proyectaron tres objetivos específicos, donde cada capítulo está direccionado a un objetivo específico, el primero de ellos, busca determinar conceptual y diferencialmente respecto el contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo, el segundo está orientado a identificar la culpa patronal y la responsabilidad del patrocinador ante la ocurrencia de un accidente de trabajo y por último, como el tercero, busca evaluar por medio de un nicho de citación jurisprudencial los aportes y desarrollo de la responsabilidad del patrocinador en sentencias que se han proferido a favor del aprendiz

1. Conceptos y diferencias respecto del contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo

El objetivo de este primer capítulo busca determinar conceptual y diferencialmente respecto del contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo, siendo importante identificar el alcance conceptual del contrato de aprendizaje, que está regulado legalmente desde el año 1959 con la ley 188, empero de dicha fecha a la actualidad existen diversos pronunciamientos. Así pues, según la Ley 188 de 1959 en su artículo 1, determina que,

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 (Congreso de la República de Colombia, 1959, Ley 188 art 1).

En concordancia a lo anterior tenemos, la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA-que nació dos años antes de que se estableciera y regulara el contrato de aprendizaje, por medio del Decreto-Ley 118 del 21 de junio de 1957. Esta institución nace con la misión de capacitar para el trabajo, los empresarios vendrían a ser conformadores, con funciones que se encuentran definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957 y, básicamente, son funciones concernientes a brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería, la ganadería, entre otros sectores productivos del país.

Así mismo, tiene la finalidad de proporcionar instrucción técnica al empleado, formación para los adultos y ayudar tanto a los empleadores como a los trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje. Así como, 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. (artículos 2 y 3).

Posteriormente, se define más concretamente la actividad del contrato de aprendizaje a través de la Ley 789 de 2002, que en su artículo 30 prescribe:

El Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del contrato laboral, el cual se basaba en una relación bilateral en la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada al mercado laboral, 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 (Congreso de la República de Colombia, Ley 789, 2002, art. 30).

A partir de esta conceptualización se pueden analizar varios elementos o características importantes de validez que componen el Contrato de Aprendizaje, dichos elementos se encuentran integrados por las nociones generales de todos los contratos.

1.1 Elementos del contrato de aprendizaje

Según la Ley 789 de 2002, dentro de los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje se encuentran los siguientes:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación 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. (Congreso de la República de Colombia, Ley 789, 2002, art. 30)

No obstante, el contrato de aprendizaje cumple con algunos de los requisitos de los actos y declaraciones de voluntad integradas en el Código Civil en los artículos del 1502 al 1526, que igualmente están debidamente soportadas en la ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios, de esta forma tenemos

1.1.1 Capacidad

En primera medida, según la Ley 1098 de 2006, la edad mínima en el trabajo es de 15 años, así pues, según dicha disposición normativa, para trabajar entre los 15 y 17 años se requiere de la autorización por el inspector de trabajo o el ente territorial que ostente dicha función. Ahora bien, dentro del contrato de aprendizaje no existe una prohibición legal, y por el contrario este se puede celebrar por mayores de 14 años, así pues la disposición legal reza lo siguiente al respecto,

“...podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código de Trabajo...” (Congreso de la República de Colombia, Ley 188, 1959, art. 2); es decir, requiere

de saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado.

Es importante aclarar que, esta norma se trató de declarar inconstitucional, no obstante, la Corte Constitucional en la sentencia C-215 de 2017 se declaró inhibida para llevar a cabo tal declaración, e hizo la siguiente salvedad:

En efecto, por disposición de la mencionada ley (art. 35), la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Y, como por disposición de la misma (art. 35 inc. 2º), los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral, ha de concluirse que el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 ha derogado cualquier disposición que permita celebrar un contrato de aprendizaje con menores de quince (15) años de edad” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-215 de 20079)

1.1.2 Consentimiento

El contrato de aprendizaje se encuentra inmerso en la libre voluntad de querer contraer una obligación de:

- a) La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas, cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y estén orientadas a los jóvenes de los estratos más vulnerables de la población, que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia de acuerdo al decreto 933, 2003.
- b) La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, según lo establecido por el Decreto 933, 2003.

1.1.3 Objeto

Dicho contrato persigue un objeto lícito, conforme a las leyes existentes según la Ley 789 de 2002. Del mismo modo, es a partir del cual tiene origen la obligación, el cual parte de una formación técnica para incluirlo en el mundo laboral.

1.1.4 Causa

Tiene causa lícita y la razón por la cual se celebra el contrato es recibir formación teórica en una institución de educación autorizada, con el patrocinio de una empresa que se encarga de proporcionar los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, según lo expresado por el Decreto 933, 2003.

1.1.5 Solemnidad

Es un requisito indispensable, porque de lo contrario se configuraría un verdadero vínculo correspondiente a un contrato de trabajo, de tal modo, el contrato de trabajo deberá llevarse a cabo por escrito, tal y como lo indica el artículo 84 del Código Sustantivo del Trabajo al afirmar que, “...el contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo...”. Esta formalidad es importante, porque en caso negativo, se presume que la relación era de un contrato de trabajo.

1.1.6 Etapas y duración

El contrato de aprendizaje puede tener una duración máxima de dos (02) años dentro de los cuales se generan la etapa lectiva y productiva ; en primera medida está; a) la etapa lectiva es el periodo de tiempo en que el aprendiz-alumno recibe formación integral en las aulas, este no se desplaza a las instalaciones de las empresas, salvo que esté contemplado en el programa de formación la alternación de las etapas; y b) En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz (Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), 2016)

1.1.7 Remuneración

Al valor económico recibido por el aprendiz se le otorga el nombre de apoyo de sostenimiento, este no constituye salario, ni podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos durante la vigencia de la relación de aprendizaje. Es por ello que durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, que puede ser en la fase lectiva mínimo el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. Durante la fase práctica el 75% de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica depende de la tasa de desempleo nacional, de este modo, si esta fuere menor del 10%, se otorgará 100% de un salario mínimo legal vigente. (Congreso de la República de Colombia, 2002, Ley 789, art. 30).

Así mismo, también se debe aclarar que, no constituyen contrato de aprendizaje: las Actividades por convenios en calidad de pasantías como requisito para título, las Prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio (salud) Servicio social obligatorio en 10 y 11 de lectiva secundaria. Las Prácticas en el marco de proyectos de protección social adelantados por el Estado (Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), 2016)

En el caso concreto para este año, según asuntos legales (2022), el apoyo de sostenimiento en la etapa lectiva será de \$500.000. Por su parte, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo con la que cerró 2021, según el último informe del DANE, fue de 13,7% (arriba de 10%), el apoyo de sostenimiento durante la fase práctica de 2022 seguirá siendo de 75% de un SMMLV, es decir, \$750.000. No obstante, aun cuando estemos por encima de 10%, las estadísticas parecen demostrar que el desempleo en Colombia ha disminuido. En diciembre de 2021, la tasa se encontraba en 11%; y, hace un año (diciembre de 2020), estaba en 13,4%.

1.2 Regulación legal del contrato de aprendizaje

Tabla 1. Normas que regulan el contrato de aprendizaje.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 119 de 1994	Reestructuración del SENA
Ley 789 de 2002	Define el Contrato de Aprendizaje, características, vinculación de aprendices, cuota de aprendices por empresa, y el papel del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto Reglamentario 933 de 2003	Reglamenta el Contrato de Aprendizaje, según la Ley 789 de 2002
Decreto Reglamentario 2585 de 2003	Reglamenta aspectos adicionales del Contrato de Aprendizaje, especialmente lo concerniente a vinculación, duración, y cuota de aprendices
Decreto Reglamentario 620 de 2005	Establecen criterios que el SENA debe tener en cuenta para determinar ocupaciones u oficios objeto del Contrato de Aprendizaje.
Decreto Reglamentario 451 de 2008	Se reglamenta el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002 en lo concerniente a la tasa de desempleo nacional, con la cual se aumenta el apoyo de sostenimiento del 75% al 100% de un SMMLV
Acuerdos Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA 015 de 2003 y 007 de 2012.	Se regulan aspectos operativos del Contrato de Aprendizaje y se establece el Reglamento del Aprendiz
Código Sustantivo de Trabajo: Artículos 81 a 88	En consonancia con la Ley 789 de 2002

Nota. Moreno Ramírez, G., Rojas Torres, J. (2016) Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje.

1.3 Diferencias entre contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo

A través de la Sentencia C-457 de 2004 se realiza un análisis del contrato de aprendizaje y el deber permanente del Estado de suministrar capacitación a los trabajadores con el fin de remunerar el trabajo, teniendo en cuenta la capacidad del trabajador y su incidencia en la labor realizada; por tal razón, desde el punto de vista jurisprudencial se ha visto el contrato de aprendizaje, como un deber del Estado con el fin de promover la fase productiva de los estudiantes y acercarlos a la realidad del mundo laboral, propiciando la ubicación laboral de las personas aptas para trabajar.

En esta misma sentencia, se declaró la constitucionalidad del contrato de aprendizaje, y se especificó que, los aprendices no ostentan la calidad de trabajadores, por la naturaleza de la labor desempeñada y porque las características especiales de la relación laboral difieren de manera sustancial del contrato de trabajo, toda vez que en esta modalidad contractual la finalidad es el aprendizaje como retribución inmediata que está en cabeza del aprendiz, por este motivo, el beneficio económico (apoyo de sostenimiento) no busca ni representa el incremento del patrimonio del aprendiz.

En este orden de ideas, el Código Sustantivo del trabajo no define el contrato de aprendizaje de manera específica, empero, si define lo concerniente a un contrato de trabajo en términos generales, así las cosas, el artículo 22 de dicha disposición normativa reza lo siguiente:

“contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. (Presidencia de la República de Colombia, 1950) A partir de esta definición, se determinarán las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de aprendizaje. De tal modo, se abordarán los siguientes aspectos en los cuales se determinan las diferencias que se evidencian del contrato de trabajo, al contrato de aprendizaje como un contrato especial:

Tabla 2. *Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de aprendizaje.*

Características	Contrato de trabajo	Contrato de aprendizaje
Partes	Empleador y trabajador	Patrocinador y aprendiz
Normatividad aplicable	1era parte del Código Sustantivo del trabajo	Ley 188 de 1950
Subordinación	Elemento constitutivo del contrato de trabajo.	El aprendiz está sometido a la tutela de un maestro guía o empleador que tiene el deber de enseñarle las tareas u oficios propios del cargo, labor que no constituye en estricto sentido la subordinación
Duración	Indefinido, a término fijo, por obra o labor contratada, sin que lo anterior implique un tiempo específico estimado.	Dos años como máximo para un mismo programa o carrera, en cualquier empresa.
Retribución	Salario	Auxilio de sostenimiento
Aprendizaje	La finalidad es la prestación personal al empleador.	Finalidad de este tipo de contrato.
Categorización interna	Ninguna	Etapas lectiva/Etapas prácticas.
Seguridad social	Se debe llevar a cabo la afiliación del trabajador por mandato legal y jurisprudencial, cubriendo salud, pensión y riesgos laborales.	El contrato de aprendizaje impone la obligación a la empresa patrocinadora de afiliar a seguridad social al aprendiz. No obstante, para este caso solo tendría derecho a salud en la parte teórica y en la parte práctica salud y riesgos laborales, excluyendo aportes al fondo de pensiones.
Prestaciones sociales	Si aplica, donde se recibe: Auxilio de cesantías, interés de cesantías y prima de servicio	El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, y los pagos que reciben los aprendices no constituyen salario, de modo que no

Características	Contrato de trabajo	Contrato de aprendizaje
		hay lugar al pago de prestaciones sociales de ningún tipo.
Dotación	Si aplica, se lleva a cabo respecto de la relación de trabajo.	No aplica
Elementos de protección personal (EPP)	Si aplica	Si aplica
Auxilio de transporte	Si aplica, este pago se realiza a los trabajadores que tienen un sueldo de hasta dos salarios mínimos mensuales, y que fue instituido por la ley 15 de 1959, que para el 2021 es de \$106.454, y para el 2022 quedó en \$117.172.	No aplica, puesto que al aprendiz no se le da salario sino auxilio de sostenimiento
Periodo de prueba	Si aplica	No aplica
Vacaciones	Si aplica, se dan 15 días hábiles remunerados al trabajador por cada año de servicio	No aplica
Solemnidad	Se puede llevar a cabo por escrito, verbal e incluso de manera tácita, siempre prevalecerá la realidad sobre lo estipulado. De tal modo, se establece la forma de contrato verbal o contrato escrito, ambas tienen validez.	Por escrito, so pena de que se configure un contrato de trabajo de no realizarse de esta manera.

Adicional a ello, existen otro tipo de características del contrato de aprendizaje, permiten diferenciarlo de contratos de tipo civil o comercial, estas son:

Voluntariedad. Puesto que así el trabajo no es impuesto, es libre de ser prestado durante la etapa práctica.

Aprendizaje. Esto traduce que, aunque la labor no es contratada, es decir, se prestan servicios exclusividad en las actividades propias del aprendizaje, y es el objetivo de dicho contrato.

Dependencia. Los servicios se prestan dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario, indica la norma que, sin subordinación, pero se encuentra inmerso dentro de las funciones de la etapa productiva; En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz. (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2016).

Retribución. Como se había mencionado, el trabajo asalariado no se rige por el ánimo de lucro, se denomina apoyo de sostenimiento.

Así las cosas, en cuanto a lo expuesto se encuentra que, el contrato de aprendizaje es una manera de incorporar a las personas al mundo profesional, por ende, se presenta una abstracción

de elementos particulares del contrato de trabajo, sin que sus elementos sean los mismos, puesto que, el contrato de trabajo brinda otro tipo de prestaciones y beneficios, mientras que, el contrato de aprendizaje, tiene como único objeto, surtir como etapa práctica del aprendiz para alcanzar su titulación y en algunos casos afianzarse laboral y profesionalmente en la misma empresa; ahora bien, es cuanto a uno de los aspectos, es importante abordar lo que atañe a la culpa patronal en esta modalidad de contrato de forma subsiguiente.

2. Aspectos relacionados con la culpa patronal y la responsabilidad del patrocinador frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo

En este capítulo, se pretende desarrollar aspectos relacionados con la responsabilidad concurrente respecto del patrocinador en cuanto a la ocurrencia de un accidente de trabajo, por tanto, se entrará a estructurar el capítulo abordando la culpa patronal en cuando a la relación que suscita un contrato de aprendizaje, la estabilidad ocupacional y la seguridad social en los contratos de aprendizaje.

2.1 La culpa patronal en los contratos de aprendizaje

En el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, se define la culpa del empleador como la obligación de indemnizar total o parcial siempre que exista culpa suficiente comprobada, esta indemnización regulada se establece en dinero y el monto se determina de acuerdo a las prestaciones de ley reguladas el mismo código. Según Ámbito Jurídico (2019), por analogía, a este artículo se aplicará la culpa del empleador para el contrato de aprendizaje, porque según la jurisprudencia esta responsabilidad del empleador se deriva de su obligación de hacer y no se desvirtúa por el carácter no laboral de las formalidades de contrato de aprendizaje, que lo diferencian del contrato de trabajo, esta culpa se establece teniendo en cuenta la amplia protección del trabajo.

Del mismo modo, de acuerdo a la clara relación entre el patrocinador y el aprendiz, teniendo a la naturaleza civil contractual de esta relación, se debe por analogía aplicar las reglas propias de la determinación de la culpa del empleador al patrocinador, siempre que esta se compruebe o se entienda probada, porque el que hacer del aprendiz no solo está regulado constitucionalmente, sino que también constituye subordinación dentro de las tareas propias del aprendizaje (Ámbito Jurídico, 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior, la culpa patronal se da generalmente cuando los empleadores no brindan la protección y la seguridad a sus trabajadores para la realización de sus labores, por tanto es el empleador quien debe asumir las consecuencias jurídicas derivadas de dicho incumplimiento, así pues, dadas las anteriores circunstancias surge lo denominado como culpa

patronal; así las cosas, los tres elementos que se deben demostrar en la demanda son los siguientes según la Corte Suprema de Justicia:

- El hecho generador: ocurrencia de un accidente de trabajo que genera la responsabilidad del empleador, siendo dicho hecho el generador del daño que padece el trabajador. Este hecho se da por culpa del empleador, bien sea por su negligencia al prevenir efectivamente el riesgo (derivado dicho actuar omisivo justamente del irrespeto o la falta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –SG-SST–), o por un actuar que provocó o aumentó la ocurrencia de dicho hecho lesivo. Es importante resaltar que el trabajador debe probar la culpa suficientemente del empleador para que se derive esta responsabilidad.
- Daño o perjuicio: si debido a la ocurrencia del accidente por culpa suficientemente comprobada del empleador, el trabajador sufre un menoscabo a su salud física, mental y emocional, que puede generar una afectación emocional, una pérdida de la capacidad laboral temporal o permanente, una incapacidad o la muerte. Dicho daño del que se deriva el perjuicio debe ser resarcido por el empleador responsable y este debe ser directo, actual y cierto, además de presentarse como una consecuencia inmediata y directa de la no ejecución de las obligaciones del empleador.
- Nexos de causalidad: se refiere a la relación entre el hecho y perjuicio causado, es decir, que el trabajador debe demostrar que el daño sufrido es producto del accidente laboral ocurrido por culpa suficientemente comprobada del empleador. Por todo lo anterior, cuando ocurre un accidente de trabajo y el mismo ocurre por culpa que es suficientemente comprobada del empleador, no será causal de exoneración de la responsabilidad el hecho de que el trabajador haya actuado de forma negligente, pues la culpa patronal deviene del incumplimiento de las obligaciones de mantenerlo seguro y saludable frente al riesgo laboral latente al que está expuesto el trabajador día a día. (Herrera Asociados Asesores Empresariales, 2021)

Ahora bien, respecto del Acuerdo 00015 de 2003, artículo 3°, se establecen las causales por las cuales se puede presentar incumplimiento por parte del empleador, dicho esto, se pretende resaltar la causal contemplada en el numeral 7° de dicha disposición, donde indican que: “El no pago oportuno de los aportes a la seguridad social en salud y riesgos profesionales del aprendiz” (Acuerdo 00015, 2003, art. 3).

Teniendo en cuenta lo anterior, constituye causal de incumplimiento de la relación de aprendizaje, el hecho de que la empresa patrocinadora o empleador no pague oportunamente los aportes a la seguridad social en salud y riesgos laborales del aprendiz, situación fundamental en el contrato de aprendizaje. Por su parte, el Decreto 1295 de 1994 a través del cual se reglamenta la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, disposición modificada posteriormente por el artículo 2o de la Ley 1562 de 2012, así las cosas, en su artículo 13, numeral 4° señala que, son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, de manera obligatoria:

Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerio de Salud y Protección Social (...) (Congreso de la República de Colombia, 2012, Ley 1562, art.2).

De acuerdo con dicha disposición normativa, es un deber afiliar al Sistema de Riesgos Laborales a los trabajadores, estudiantes y aprendices, que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito culminar sus estudios e involucre un riesgo ocupacional. Así pues, el incumplimiento por parte del empleador de la obligación que tiene de afiliar a sus trabajadores, estudiantes y aprendices al Sistema General de Riesgos Laborales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones y sanciones que se lleguen a causar conforme a la legislación vigente.

Adicionalmente, a través del Decreto 55 de 2015, de 2015, se reglamentó el proceso de afiliación de los aprendices al sistema general de riesgos laborales; esta afiliación se hará en calidad de independiente, teniendo en cuenta que, el contrato no genera vínculo laboral, sin embargo, le corresponde hacer el pago al patrocinador con una base de cotización sobre un salario mínimo mensual legal vigente (Jaimes Lúquez, 2017); en el artículo 7 de este decreto, se advierte que, los aprendices que realicen prácticas formativas deberán estar cobijados por un seguro de responsabilidad civil extracontractual, sobre un monto no inferior a 250 SMLMV..

2.2 Estabilidad ocupacional reforzada. Mecanismos de defensa del contrato de aprendizaje

Si bien, la estabilidad ocupacional reforzada obedece a un principio jurisprudencial, es una figura jurídica que nace para llenar los vacíos normativos que existen dentro de la norma en materia de regulación de relaciones laborales. Según Sentencia SU-049 de 2017 indica que:

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares (Corte Constitucional de Colombia, 2017, Sentencia SU-049).

De tal modo, la estabilidad ocupacional reforzada se establece como una garantía que tiene todo trabajador de permanecer en el empleo, teniendo derecho a beneficios prestacionales y salariales a un en contra de la voluntad del patrono sino existe una causa relevante que justifique el despido, puesto que este, solo aplica en ciertas excepciones contempladas en la ley, donde es necesario la previa autorización del Ministerio del Trabajo (Hoyos Celis, 2015).

Así las cosas, según la misma sentencia citada de forma anterior, la sentencia SU 049 de 2017 es una posición unificada frente la protección de trabajadores, cuando la misma no le es aplicable en estricto sentido a dichos sujetos. Por lo anterior, debe tenerse en cuenta que la Estabilidad Laboral Reforzada opera únicamente para quienes cuentan con un contrato de trabajo, pues por ello se tiene la palabra "laboral" y cuando se trate de relaciones que no se dan bajo este marco, como los contratistas, aprendices, cooperados u otros, la figura deprecada es la de Estabilidad Ocupacional Reforzada. Así pues, se entiende que la Estabilidad Ocupacional Reforzada es una extensión jurisprudencial de las garantías y derechos emanados de una relación laboral a quienes cuentan otra modalidad de vinculación, frente a asuntos en los que existan situaciones de debilidad manifiesta, como la maternidad y salud (Labor al Día, 2019).

Así las cosas, a partir de la estabilidad ocupacional reforzada se establece el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera, siempre y cuando no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y por último, a que la autoridad laboral competente autorice

el despido, existiendo la configuración de la causal objetiva, no estando está relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador. (Cuervo-Camargo, 2018).

Como se observa, los trabajadores son particularmente protegidos por el ordenamiento jurídico en razón a sus limitaciones físicas o psicológicas, y lo que se busca es otorgarles la garantía de que no perderán su empleo por causa de las mismas, de manera que a través de este principio se asegura la finalidad del Estado de garantizar la igualdad material y la solidaridad frente a los habitantes.

De acuerdo a la ley y a la jurisprudencia, los sujetos de especial protección son:

- Las mujeres embarazadas: Artículos 13, 43 y 53 de la C.N y Artículo 241, 239 del C.S.T
- Trabajadores sindicalizados: Artículos 38 y 39 de la C.N, Artículo 405 del C.S.T, Artículo 354 del C.S.T
- Trabajadores discapacitados, o con limitaciones físicas o sensoriales: Ley 361 de 1997 artículos 5 y 26.
- Y de acuerdo con la Corte Constitucional de manera general, cualquier persona que se encuentra en estado de debilidad manifiesta o indefensión, como resultado de padecimientos físicos o sensoriales que genere una afectación en su salud y que le impida o dificulte el desempeño de sus labores en condiciones normales (Cuervo-Camargo, 2018).

En la Sentencia T-881 de 2012 la Corte Constitucional, aceptó que el aprendiz también tiene derecho a la estabilidad ocupacional reforzada porque “haciendo una interpretación analógica de las normas del contrato del trabajo puede concluirse que esta es aplicable a los contratos de aprendizaje”. De esta manera a los aprendices que pierden su capacidad laboral, o un porcentaje de esta, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De este modo, respecto al principio de solidaridad las personas jurídicas tienen el deber de proteger los derechos fundamentales de los aprendices (Ibáñez y Villegas, 2015) En los casos en los cuales un aprendiz sufra un accidente de trabajo y que como consecuencia de este se dé la pérdida del contrato, se tendrá en cuenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada de acuerdo a los principios constitucionales de estabilidad del trabajo, puesto que, toda persona que ostente la calidad de debilidad manifiesta debe ser protegida..

2.3 La seguridad social en el contrato de aprendizaje

Tal y como se mencionó anteriormente, por disposición normativa, en el caso del aprendiz Sena debe estar vinculado a una empresa en calidad de aprendiz, donde se le suministrará toda la formación teórica y empírica frente a su labor en el área productiva del área de educación mediante la cual se haya establecido el contrato de aprendizaje, el aprendiz debe estar protegido mediante la afiliación a una ARL por los riesgos profesionales derivados de la actividad. La Ley 789 de 2002 en su artículo 30 señala:

ARTÍCULO 30. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.
(...) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP (ARL) que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional”.

De igual manera el artículo 2.2.6.3.5 del Decreto 1072 de 2015 que incorporó el artículo 5o del Decreto 944 de 2003, y establece:

“Artículo 2.2.6.3.5. Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;
2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales”. (Presidencia de la República de Colombia, 2015)

Estas normas indican que durante la fase lectiva y práctica el aprendiz debe estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud. En la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre la empresa. Lo anterior, está sustentado por el artículo 48 de la Constitución Política, adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005, que establece que se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social, instituido como un servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. La seguridad

social se agrupa en tres sistemas generalmente: salud y riesgos profesionales. (Congreso de la República de Colombia, 2005)

En cuanto a sentencias que abordan la culpa patronal, se encuentra la SL4965-2019, a pesar de que en segunda instancia negaron la existencia de la “culpa patronal”, por cuanto no se trataba de un “contrato de trabajo”, en este sentido, como se ha indicado por los elementos de cada uno de los contratos, el “contrato de aprendizaje”, dista del “contrato de trabajo”, así pues, frente al caso en concreto el juzgador de segunda instancia indicó que existe un vacío legal frente a esta situación, en tratándose de un “contrato de aprendizaje”, por lo que, algunos acuerdan llevar a cabo una aplicación analógica de “la culpa patronal”, con el fin de no desamparar los derechos mínimos del aprendiz. Empero, esto deja abierto una gran controversia, al no existir una remisión clara y expresa en la ley.

Es por ello que emerge la necesidad de llevar a cabo un análisis de la jurisprudencia, teniendo en cuenta dicho vacío, es menester indagar sobre las posturas que se han adoptado frente a estos casos por parte de las altas cortes, sin dejar de lado que, sus pronunciamientos tienen gran fuerza como fuente de derecho a la hora de resolver casos semejantes.

3. Análisis jurisprudencial de fallos que se han proferido a favor del aprendiz

El objeto de este último capítulo tiene la finalidad de evaluar por medio de un nicho de citación jurisprudencial los aportes y desarrollo de la responsabilidad del patrocinador en sentencias que se han proferido a favor del aprendiz.

El análisis jurisprudencial de las altas Cortes, como lo son la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional referente al entorno a situaciones que se han presentado respecto a accidentes en la órbita laboral sufridos por aprendices en el desarrollo de sus funciones.

3.1 Análisis jurisprudencial del accidente laboral

3.1.1 Sentencia Arquimedica; SL4965-2019 Magistrada Ponente: Ana María Muñoz Segura

El actor JHON FREDDY FLÓREZ VESGA, demanda a FRIOCOL, el actor buscaba mediante la acción interpuesta que se declarara la relación laboral existente entre la empresa y él, toda vez que suscribió contrato de aprendizaje desde septiembre de 2011 hasta octubre de 2012, la Sala de Descongestión Laboral No.4 de la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre la procedencia de la indemnización por culpa patronal en los contratos de aprendizaje.

De esta relación laboral se derivó un accidente, de acuerdo a los hechos expuestos en la sentencia el aprendiz realizaba laborales de manteamiento en las que sufrió un accidente, que le generó una lesión física, la cual derivó en una pérdida del 24,75% de su capacidad laboral. El caso fue conocido, en primera instancia, por el Juzgado Sexto Laboral del circuito de Bucaramanga, que fijó una indemnización de más de \$ 107.785.000, destinados a reparar los daños y perjuicios del aprendiz. En segunda instancia, el Tribunal de Distrito Judicial de Bucaramanga revocó el fallo, argumentando que el contrato de aprendizaje no es de carácter laboral.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia revocó la sentencia del Tribunal y en su lugar mantuvo la condena proferida por el juez de primera instancia, argumentando lo siguiente:

1. Que los aprendices son sujeto de especial protección por parte del ordenamiento laboral, dado que su vinculación implica recibir capacitación requerida para ingresar al mercado laboral.

2. Que, si bien la Ley 789 de 2002 delimitó que el contrato de aprendizaje no es de naturaleza laboral, lo anterior no impide reconocer que ha sido históricamente un contrato de trabajo, tal como lo ha reconocido en convenios de la OIT.

3. Y, por último, el artículo 25 de la Constitución de 1991 protege una definición de trabajo que va más allá de la brindada al contrato de trabajo.

Además, en esta sentencia, queda claro que “la protección del aprendiz no se agota en la incontrovertida naturaleza no laboral del contrato de aprendizaje” y por tal razón, es viable aplicar, por analogía, los postulados del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, que impone al empleador la obligación de indemnizar plenamente los perjuicios derivados de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales cuando exista prueba de su culpa. La responsabilidad que se deriva de este artículo contiene de manera intrínseca un carácter civil y contractual, de modo que, en el contexto de un contrato de aprendizaje, es pertinente evaluar la responsabilidad que le asiste al patrocinador en el resarcimiento de los perjuicios que contractualmente ocasione a quien le presta un servicio, sin que por ello se reconozca el carácter laboral de esa relación.

La actividad del aprendiz es un quehacer humano protegido constitucionalmente, y además al ser subordinado respecto de las materias propias del aprendizaje, debe ser cubierto frente a los actos dañosos que puedan ser ocasionados por la negligencia o ligereza del patrocinador. La analogía, entonces, sirve como un vehículo para garantizar la protección de estos derechos.

3.1.2 SL5863-2014 Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

El actor EFRAÍN RENGIFO RAMOS, invoca el reconocimiento de la pensión de invalidez y de los pagos retroactivos conforme a la pérdida de capacidad laboral, que es del 50%. En primera instancia Con sentencia del 30 de mayo de 2008, el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, absolvió a la demandada la Administradora Colombiana de Pensiones-Colpensiones- las pretensiones incoadas en su contra, en razón a que el actor no acreditó el requisito de fidelidad consagrado en el art. 1º de la Ley 860 de 2003. Así mismo, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación.

El proceso en la segunda instancia el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante sentencia del 15 de diciembre de 2009, resolvió confirmar el fallo de primer grado. La CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, en SALA DE CASACIÓN LABORAL, revoco la

sentencia proferida el 30 de mayo de 2008, por el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali. y condenó al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, hoy COLPENSIONES, al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez a favor del demandante EFRAÍN RENGIFO RAMOS, a partir del 18 de marzo de 2005 y en cuantía de \$381.500.00, con los reajustes de ley y las mesadas adicionales, y, a pagar a favor del demandante EFRAÍN RENGIFO RAMOS, la suma de \$62.306.416.67, correspondiente al retroactivo pensional causado al 31 de marzo de 2014.

3.1.3 Decisiones adoptadas en la sentencia

Es necesario revisar frente al problema jurídico abordado cual es la tendencia en los fallos emitidos por los jueces, por lo que se relaciona a continuación como resuelven los jueces frente a las sentencias revisadas y si el fallo frente a la parte motiva de estas declara exequible o inexecutable frente al caso concreto.

Tabla 3. Tendencia en los fallos emitidos por los jueces

1	Sentencia	Magistrado ponente	Exequible Casa	Inexecutable No Casa
2	SL4965-2019	Ana María Muñoz Segura	X	
3	SL5863-2014	Clara Cecilia Dueñas Quevedo		X
4	SL5622-2014	Clara Cecilia Dueñas Quevedo		X
5	CSJ SL, 10 de noviembre de 2009, radicado 33645	Elsy Del Pilar Cuello Calderón		X
6	Sentencia C-428 de 2009.	Mauricio González Cuervo		X
7	Sentencia C-020 de 2015	María Victoria Calle Correa	X	
8	Sentencia C-458 de 2015	Gloria Stella Ortiz Delgado	X	
9	CSJ SL 24 de febrero de 2021, radicado 86728	Luis Benedicto Herrera Díaz	X	
10	Sentencia 038- de 2004	Eduardo Montealegre Lynett	X	
11	CSJ SL 27 de mayo de 2020, radicado 71613	Martín Emilio Beltrán Quintero	X	
12	Sentencia C-257 de 2008	Clara Inés Vargas Hernández	X	
13	Sentencia C-175 de 2004	Manuel José Cepeda Espinosa	X	

Como se observa, la tendencia en las sentencias revisadas es declarar la exequibilidad de las pretensiones. Así pues, según la sentencia SL4965-2019 que discute la culpa patronal, se puede concluir, que mientras se decreta probada la culpa del patrono por la argumentación que, del

contrato de aprendizaje se derivan indemnizaciones conforme a los riesgos derivados de la actividad laboral, y que como quiera el contrato de aprendizaje no constituye un vínculo laboral, pues a este no lo acompañan algunos presupuestos contemplados en el contrato laboral, pero según lo discutido en la parte motiva de esta sentencia en cuanto a las diferencias entre un contrato y otro, se contempla la pérdida de capacidad laboral del actor como motivo suficiente para resolver favorablemente las pretensiones.

Por su parte, en la sentencia SL5863-2014 se revisa que frente a la pérdida de capacidad laboral que se determinó mediante junta de calificación en un 50%, se resuelve en favor del actor, reconociendo así, la pensión de invalidez solicitada, también el pago de retroactivos pensionales.

3.2 Precedente del contrato de aprendizaje en las diferentes Cortes

Frente a la naturaleza no laboral del contrato de aprendizaje, es necesario revisar los pronunciamientos de las diferentes cortes frente al problema jurídico abordado, partiendo desde los distintos aspectos que se dirimen, como lo pérdida de la capacidad laboral, que afecta otros factores como, economía familiar de quien pierde la capacidad laboral, si es este quien sostiene económicamente a la familia, asimismo afecta el mínimo vital y la protección extensiva del derecho al trabajo.

- En la sentencia T-881 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa, se establece que:

Que todo aprendiz que pierda su capacidad laboral o un porcentaje de ella, durante la fase practica del contrato de aprendizaje, tienen derecho que se le aplique en forma analógica la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrada en los artículos 26 de la ley 361 de 1997. (Corte Constitucional de Colombia, 2012, Sentencia T-881)

La estabilidad laboral reforzada opera como una figura jurídica de protección del trabajador ante despidos injustos, frente a una debilidad manifiesta como lo es en este caso la incapacidad de seguir laborando ante el evidente deterioro de su salud tal como lo señala la ley.

- La Corte Suprema de Justicia en la sentencia **SL2906-2020 M. P. Omar de Jesús Restrepo**, ha adoctrinado que cuando se imputa al patrono una actitud omisiva frente al accidente o una enfermedad profesional, a este le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endosa, aportando las pruebas de que si adoptó las medidas pertinentes en dirección

a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (Corte Suprema de Justicia, 2020; Sentencia SL2906).

- Para el Concejo de Estado como antecedentes que fundan las acciones que se incoan para la reparación de los daños causados, estas se deben fundar en unos antecedentes como el que se invoca en la responsabilidad del patrono frente a un accidente laboral.

Cuando la situación que causó el daño (hecho dañino) tiene su causa en el incumplimiento del patrono; ese hecho se califica de accidente laboral, respecto del trabajador o empleado, porque tiene que ver con el defecto, omisión o culpa en las obligaciones del patrono (Cargas laborales).

Como fundamento de la acción que se invoca frente a la evidente responsabilidad del empleador este mismo órgano analiza que;

La acción de reparación directa no es el medio procesal para solicitar la indemnización de los daños surgidos por causa o en ocasión de la relación laboral y, por lo tanto, de los denominados accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. No se trata en estos casos, en efecto de una responsabilidad extracontractual del Estado, sino de una obligación determinada por la existencia previa de una relación laboral entre la entidad pública respectiva y el funcionario afectado, que rige por disposiciones especiales. (Consejo de Estado, 2018, Radicación No. 73001-23-31-000-2008-00100-01(40496))

Es decir que, para que se determine la responsabilidad debe existir previamente la relación laboral entre el patrocinador y el aprendiz, regida por unas disposiciones especiales que también son aplicables al contrato de aprendizaje.

3.3 Derecho comparado y marco de protección internacional

Existen distintos convenios celebrados en materia internacional para la protección del trabajo como derecho fundamental, y sobre la regulación de las relaciones laborales donde se reconozca el pleno cumplimiento de las garantías que dignifican al aprendiz al ser una regulación especial dentro de las modalidades tradicionales del contrato de trabajo.

La OIT como Organización Internacional del Trabajo, está encargada de la regulación de convenios y tratados especiales que regulan el trabajo como derecho fundamental. En 1958 celebró el convenio 111 ratificado por 176 países, entre esos Colombia que lo ratificó con la ley 22 de 1967, sobre la discriminación en materia de empleo y la ocupación. (Murcia Prieto y Villamil Abril, 2018)

En este convenio se expresa lo siguiente: *La declaración de Filadelfia afirma que todo ser humano sin distinción de raza, credo o sexo tiene derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad. De seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos fundamentales. También regula el valor de la mano de obra femenina y masculina como una remuneración de igual valor.* (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958).

El tema principal de este texto es sobre la discriminación que se presenta hacia los trabajadores, por tal razón, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Por otro lado, dentro de la definición de contrato de aprendizaje en derecho comparado, se destaca en Suramérica países como **Brasil** el cual define el contrato de aprendizaje como:

En la normatividad de Brasil, por ejemplo, el contrato de aprendizaje se define como:

El contrato del aprendizaje es un contrato de trabajo especial, ajustado formalmente y por período determinado, donde el patrón tiene el compromiso de asegurar al mayor de 14 (catorce) y al menor de 24 (veinte y cuatro) años inscritos en programa de aprendizaje, formación técnico profesional regular, compatible con su desarrollo físico, moral o psicológico, y el aprendiz, a ejecutarse con celo y diligencia las tareas necesarias a esta formación (Congreso Nacional de Brasil, 1990, Ley N° 8.069. Estatuto de la infancia y la adolescencia).

Es catalogado como trabajo temporal, aquí el contrato de aprendizaje tiene la connotación de contrato de trabajo, pero flexibilizado, se permite el trabajo en menores de 14 años, en condición de aprendiz. Además, se establecen principios de la formación técnico profesional, como la compatibilidad con el desarrollo del adolescente. Asimismo, se define el trabajo educativo como aquel, en el que las exigencias pedagógicas relacionadas con desarrollo personal o social prevalecen sobre los aspectos productivos (Congreso Nacional de Brasil, 1990, Ley N° 8.069. Estatuto de la infancia y la adolescencia).

En **Chile** se define en consideraciones muy similares a las de Colombia, pero lo define como una convención, regulado en el art 78 del Estatuto de capacitación y empleo. Estipula que:

El contrato 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. Por otra parte, el aprendiz se obliga a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. (Congreso Nacional de Chile, 1997, Ley 19.518).

“Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía. Comprenderá principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo. Se entenderá por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo. Su finalidad será impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio fomentando los valores y actitudes aplicables al trabajo, que serán impartidos como complementos en la formación del aprendiz” (Congreso Nacional de Chile, 1997, Ley 19.518, Art.59 y ss).

En **Paraguay** la normatividad señala que el contrato de aprendizaje es un contrato laboral pero flexibilizado, entendiéndose lo siguiente:

Art. 116. Es obligatorio para empleadores admitir en cada empresa con más de diez trabajadores un aprendiz como mínimo. Tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices los hijos de los trabajadores que presten servicios en la empresa.

Art. 117. Se aplicarán a los aprendices las disposiciones de este Código acerca de jornadas de trabajo, pago de horas extraordinarias, descansos, vacaciones anuales remuneradas y trabajos de menores y mujeres.

Art. 118. El aprendizaje, la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, serán objeto de reglamentación especial, dictada por el organismo administrativo del trabajo, previa audiencia con las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas. (Congreso de la Nación de Paraguay, 1993, Ley No.213, Código del Trabajo).

De acuerdo con lo anterior, tendrán preferencias los hijos de trabajadores que presten servicios en la empresa y es obligatorio para las empresas con más de 10 trabajadores, como mínimo un aprendiz apoyando las actividades de la empresa. En Colombia esta regla aplica a partir de 15 trabajadores y quienes tengan menos de 15 trabajadores podrán pagar cuotas al SENA en compensación por no formar aprendices, pero contribuyen económicamente con el patrocinio a otras empresas que si están en disposición de formarlos y pagar el sostenimiento económico establecido por ley en etapa lectiva del 50% y en etapa practica del 75%.

En Centroamérica en países como **Honduras** el contrato de aprendizaje es “aquel en que el empresario se obliga a enseñar prácticamente a su trabajador, por si o por otro, un oficio, arte o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediante una retribución, que puede ser inferior al salario mínimo” (Congreso Nacional de la República de Honduras, 1959, Ley 189-59, Código del Trabajo, Art. 173 y siguientes)

Asimismo, “Por medio del contrato de aprendizaje, un niño se obliga a trabajar para un patrono por un salario determinado a cambio de que el segundo le provea la formación técnica-profesional que requiera para aprender un oficio, arte o industria. La enseñanza se impartirá conforme a programas aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) que vigilará la forma en que se imparte la enseñanza y adoptará las medidas correctivas que considere adecuadas” (Congreso Nacional de la República de Honduras, 1996, Código de la Niñez y la Adolescencia. Art. 129 y siguientes).

En países como **Panamá** quien emplea al aprendiz se denominará formador. (Murcia Prieto y Villamil Abril, 2018) “Todo contrato de aprendizaje debe celebrarse con el propósito de que el aprendiz reciba una formación profesional que lo habilite para el desempeño de una ocupación calificada. Se entiende por contrato de aprendizaje el convenio escrito por medio del cual una persona denominada formadora, se compromete a asegurarle al aprendiz una formación profesional metódica y completa, además de pagarle un salario conforme lo determine la ley y por otra parte el aprendiz se obliga a brindarle un servicio a tales efectos. La formación será impartida en la empresa y en un centro de formación y el aprendiz no podrá utilizar su jornada de aprendizaje para otras actividades que no sean las de recibir la formación profesional a la actual se ha obligado” (Presidencia de la República de Panama, 1997, (Decreto Ley N.º 4, Art. 21 y siguientes).

En el continente **europeo** las condiciones son iguales tanto para los trabajadores tradicionales, como para los aprendices, y adicional será una obligación del aprendiz formarse y del empleador no interferir en que esta formación se realice durante el tiempo que trabaja. (Murcia Prieto y Villamil Abril, 2018).

3.4 La realidad de los contratos de aprendizaje

Frente a los aspectos que se mencionan en este capítulo, es importante por un lado tener claro el deslinde que emerge de la relación de un contrato de trabajo, así como de la relación que surge a partir del contrato de aprendizaje, sin que, a pesar de que este no cuente con todas las garantías del contrato de trabajo, es importante, evitar desconocer aspectos que derivan en garantías inherentes a la persona por el hecho de serlo, sin limitarlo por su calidad de aprendiz y no de trabajador

Conclusiones

Se definió el contrato de aprendizaje se establecen características que lo diferencian del contrato de trabajo, dentro de ellas se resalta que la remuneración en el caso del contrato de trabajo es salario, mientras que en el contrato de aprendizaje es un auxilio de sostenimiento, al no ser salario, no se establece la posibilidad de que el aprendiz cuente con prestaciones como pensión, cesantías, prima, e inclusive dotación o auxilio de transporte.

No obstante, a pesar de existir diferencias entre los contratos objeto de estudio en el capítulo 1, se tiene en cuenta que en ámbitos de protección en ocasiones se aplica de forma analógica lo instituido para el contrato de trabajo. Del mismo modo, se hace especial énfasis en llevar a cabo la solemnidad de efectuar el contrato de aprendizaje por escrito, so pena de que se configure un contrato de trabajo al materializarse sus elementos.

Dentro del análisis de la línea jurisprudencial se busca identificar, como a partir de una sentencia arquimedica-la más reciente en pronunciarse frente al caso concreto-, se convierte en precedente para analógicamente resolver la protección de los riesgos laborales derivados de las activadas propias del contrato de aprendizaje, también se determina que es el primer contrato que vincula con la actividad laboral al aprendiz, por tal razón, al desconocerse el vínculo y la pérdida de capacidad laboral, derivado de la falta de prevención del patrono frente a los riesgos laborales que se originan de la actividad realizada en razón del contrato de aprendizaje.

El problema jurídico no busca resolver dudas, sino afianzar los cuestionamientos frente a los hechos descritos en la sentencia, ya sea en cuanto al alcance de los hechos o los aspectos jurídicos, tales como el caso específico, puesto que, no existe norma concreta que regula los riesgos en el contrato de aprendizaje, por lo que se acude a la analogía.

Al analizar las sentencias que apoyan las sentencia arquimedica, es analizar los aportes que estas de manera relevante hacen para construir el concepto, para que de manera dinámica se analicen los aportes de magistrados que mediante sus consideraciones motivan la decisión que adoptan frente a la sentencia.

La Corte Constitucional en sentencia establece que ante la pérdida de capacidad laboral y probada la culpa o responsabilidad del patrocinador, opera la figura de la estabilidad laboral reforzada, la cual garantiza la dignidad del aprendiz y su derecho fundamental al trabajo sin que esto constituya violación al principio del derecho sustancial aplicable, pues el contrato de

aprendizaje no constituye los elementos que determinan la relación laboral de que goza el contrato de trabajo. La Corte Constitucional establece que, la carga de la prueba para el empleador o patrocinador, a quien le corresponde demostrar que no es responsable del accidente o de la enfermedad profesional, teniendo en cuenta que es su deber realizar la afiliación del aprendiz a una ARL y garantizar su seguridad social, como protección integral al derecho al trabajo y al pleno ejercicio de los derechos fundamentales.

A través del precedente de la Corte Suprema de Justicia respecto de la culpa patronal, se puede concluir que, en la implicación de una situación dada por el trabajador, no es una causal de exoneración de la culpa del empleador de no asegurarle en debida manera, puesto que, si desde un principio se abala la culpa del empleador, son atribuibles las consecuencias jurídicas de dicha negligencia; lo anterior en observancia, de que dicho acto no tenga la intención de su realización por parte del trabajador.

Recomendaciones

- Frente al análisis de la sentencia, se sugiere siempre el uso de este ejercicio dinámico que desarrolla en el abogado su capacidad argumentativa, así como la revisión de los fundamentos que acompañan los análisis jurisprudenciales y la hermenéutica empleada por los magistrados.
- Los escenarios jurisprudenciales sirven de apoyo para fallar en derecho, aunque cada caso es particular es importante revisar que a partir de los análisis jurisprudenciales los jueces tomen en cuenta los fallos emitidos en otras providencias, para aplicar la analogía de las leyes para ciertos casos donde pueda aplicarse.
- Es necesario que, para casos específicos como la ausencia de una normatividad aplicable, el juez acuda a las reglas de la analogía para así poder resolver en derecho, como es el caso del contrato de aprendizaje con el contrato de trabajo del cual se derivan unas obligaciones, que no se encuentran contempladas en la naturaleza del contrato de aprendizaje.
- Por último, es importante que se asuma el camino hacia un sistema de formación profesional basado en competencias laborales, puesto que, en los estudios de mercado se refleja que existe la necesidad de implementar programas basados en la formación por competencias, esto se traduce en que los programas de formación deben estar enfocados en capacitar en las áreas que se están necesitando en el mercado laboral, y no brindar un programa de formación basado en la oferta, como se ha realizado durante mucho tiempo. Esta necesidad surge debido a que el mercado laboral está plagado de profesionales sin oportunidades o desempeñándose en cargos en los cuales no se encuentran preparados para asumir. Es un gran aporte en cuanto a que el contrato de aprendizaje se enfocará en las necesidades del mercado por lo que portará estabilidad laboral en cuanto a la formación se enfocará en lo que requieren las empresas para cubrir sus vacantes laborales. (Cárdenas Antoniz & Maza Fajardo, 2013)

Referencias

- Actualicese. (12 de septiembre de 2016). *Estabilidad laboral reforzada de aprendiz con pérdida de capacidad laboral*. <https://actualicese.com/archivo/estabilidad-laboral-reforzada-de-aprendiz-con-perdida-de-capacidad-laboral/>
- Ámbito Jurídico. (18 de diciembre de 2019). Indemnizar a aprendices por accidentes en el trabajo no desvirtúa carácter no laboral del contrato. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/ind>
- Asamblea Nacional Constituyente. (7 de julio de 1991). *Constitución política de Colombia*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Barragán-Garzón, P. A., & López-Pinilla, A. L. (2018). Las decisiones judiciales: un dilema entre la legitimidad y la influencia de los medios de comunicación. *Novum Jus: Revist*, 12(2), 189-200. <http://dx.doi.org/10.14718/NovumJus.2018.12.2.10>
- Cárdenas Antoniz, I., & Maza Fajardo, R. (2013). Hacia un sistema de formación profesional basado en competencias laborales: análisis y propuestas normativas para el contrato de aprendizaje, la práctica profesional y la capacitación laboral. *[Trabajo de grado, Universidad de Chile]*. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113248/de-cardenas_i.pdf;sequence=1
- Conceptos jurídicos. (s.f). *Definición de sentencia*. <https://www.conceptosjuridicos.com/co/sentencia/>
- Congreso de la Nación de Paraguay. (29 de junio de 1993). Ley No.213 de 1993. *Código del trabajo*. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>
- Congreso de la República de Colombia. (26 de mayo de 1873). Ley 84 de 1873. *Código Civil*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html
- Congreso de la República de Colombia. (30 de abril de 1959). Ley 15 de 1959. *Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172765>

Congreso de la República de Colombia. (30 de diciembre de 1959). Ley 188 de 1959. *por la cual se regula el contrato de aprendizaje.*

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103813_archivo_pdf.pdf

Congreso de la República de Colombia. (9 de febrero de 1994). Ley 119 de 1994. *"Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones".*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14930>

Congreso de la República de Colombia. (7 de febrero de 1997). Ley 361 de 1997. *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Congreso de la República de Colombia. (27 de diciembre de 2002). 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.* Diario Oficial No 45.046.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html

Congreso de la República de Colombia. (26 de diciembre de 2003). Ley 860 de 2003. *Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial No. 45.415.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0860_2003.html

Congreso de la República de Colombia. (22 de julio de 2005). Acto Legislativo 1 de 2005. *por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política.* Diario Oficial No. 45.980.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/acto_legislativo_01_2005.html

Congreso de la República de Colombia. (8 de noviembre de 2006). Ley 1098 de 2006. *Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.* Diario Oficial No. 46.446.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1098_2006.html

Congreso de la República de Colombia. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.* Diario Oficial 48488.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Congreso Nacional de Brasil. (13 de julio de 1990). Ley 8069 de 1990. *Estatuto del niño y adolescente.* <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1990/en/74276>

- Congreso Nacional de Chile. (10 de septiembre de 1997). Ley 19.518 de 1997. *por la cual se fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo*. https://cdn-site.sence.gob.cl/sites/default/files/oportunidad/normativa/articulos-3123_archivo_01.pdf
- Congreso Nacional de la República de Honduras. (23 de julio de 1959). Decreto No.189-59. *Código del trabajo*. Gaceta No. 16.827. https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/codigo_de_trabajo.pdf
- Congreso Nacional de la República de Honduras. (17 de junio de 1996). Decreto No.73-96. *Código de la Niñez y la adolescencia*. <https://www.annaobserva.org/observatorio/wp-content/uploads/2023/06/HONDURAS-Codigo-de-la-Ninez-y-la-Adolescencia-Actualizado-2014.pdf>
- Consejo de Estado. (7 de febrero de 2018). Radicación No. 73001-23-31-000-2008-00100-01(40496). *Consejero ponente: Danilo Rojas Betancourth*. [https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/73001-23-31-000-2008-00100-01\(40496\)A.pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/73001-23-31-000-2008-00100-01(40496)A.pdf)
- Corte Constitucional de Colombia. (25 de septiembre de 1997). Sentencia C-470. *Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-470-97.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (27 de enero de 2004). Sentencia C-038. *Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=13815>
- Corte Constitucional de Colombia. (27 de enero de 2004). Sentencia C-039. *Magistrado Ponente: Roberto Escobar Gil*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-039-04.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (11 de mayo de 2004). Sentencia C-457. *Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=114278>
- Corte Constitucional de Colombia. (21 de marzo de 2007). Sentencia C-215. *Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/c-215-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (12 de abril de 2007). Sentencia T-257. *Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández*. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-257-07.htm?utm_source=chatgpt.com

- Corte Constitucional de Colombia. (29 de octubre de 2012). Sentencia T-881. *Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa*.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-881-12.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2 de febrero de 2017). Sentencia SU-049. *Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237>
- Corte Suprema de Justicia. (30 de abril de 2014). Sentencia SL5863-2014. *Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo*.
https://apps.procuraduria.gov.co/gi/gi/docs/csj_scl_sl5863_2014_2014.htm
- Corte Suprema de Justicia. (8 de octubre de 2019). Sentencia SL4965-2019. *Magistrado Ponente: Ana María Muñoz Segura*. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2019/SL4965-2019.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. (11 de agosto de 2020). Sentencia SL2906-2020. *Magistrado ponente: Omar De Jesús Restrepo Ochoa*. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-847853890>
- Cuervo-Camargo, M. B. (2018). Análisis jurisprudencial en relación a la protección laboral reforzada de la mujer embarazada en Colombia. [*Trabajo de Grado, Universidad Católica de Colombia*]. *Repositorio Institucional*. <https://hdl.handle.net/10983/22939>
- Garzón Pizarro, D. V. (2017). Línea jurisprudencial Corte Constitucional: años 2006 al 2016: el derecho fundamental al debido proceso que tienen los estudiantes en los procesos disciplinarios realizados por las instituciones de educación superior. [*Trabajo de grado, Universidad Pontificia Bolivariana (UPB)*]. *Repositorio Institucional*. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/3476>
- Herrera Asociados Asesores Empresariales . (26 de abril de 2021). *¿Qué es la culpa patronal?* .
<https://herreraasociados.co/2021/04/26/culpa-patronal-que-pasa-si-el-accidente-laboral-fue-culpa-del-trabajador/>
- Hoyos Celis, L. (19 de junio de 2015). ¿Estabilidad laboral reforzada? ¿Qué es? ¿A quiénes favorece? (I). *Asuntos Legales*. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estabilidad-laboral-reforzada-que-es-a-quienes-favorece-i-2267791>
- Ibáñez, J., & Villegas, R. (2015). Estabilidad ocupacional reforzada: un mecanismo de defensa en el contrato de aprendizaje. *Revista Saber, Ciencia y Libertad (en germinación)*, 15-20.

- Jaimes Lúquez, N. (22 de mayo de 2017). Responsabilidad en caso de incapacidad o muerte del aprendiz. *Actualicese*. https://actualicese.com/archivo/responsabilidad-en-caso-de-incapacidad-o-muerte-del-aprendiz/?srsltid=AfmBOopXjBbdJZGisYOs-fY5OY9YEK_1-pXelctplb7pS00rMYn1_-tu
- Labor al Día. (25 de marzo de 2019). Conozca la diferencia entre Estabilidad Laboral y ocupacional reforzada. <https://www.laboraldia.com/2019/03/conozca-la-diferencia-entre-estabilidad.html>
- Lizarazo Arias, G. R. (2017). El contrato de aprendizaje: consecuencias de no considerarlo una modalidad especial de contrato laboral. *Equidad y Desarrollo*(29). <https://doi.org/10.19052/ed.4170>
- Montenegro Caballero, D. (2008). La sentencia Constitucional en los procesos. *Revista Boliviana de Derecho*(6), 17-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427539906002>
- Montenegro Caballero, D. (2008). La sentencia constitucional en los procesos tutelares Bolivianos. *Revista Boliviana de Derecho*(6), 17-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427539906002>
- Moreno Ramírez, G. H. (2016). Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje. *[Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia]. Repositorio Institucional*. <http://hdl.handle.net/11396/2920>
- Moreno Villamizar, M. M. (2020). Deconstrucción de las garantías constitucionales de la seguridad social de los informales, desde los principios, en Colombia. *Revista Dixi*, 22(2), 1-32. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2020.02.05>
- Moreno Villamizar, M. M. (2021). Inequidad en la cobertura del Sistema de Seguridad Social de los trabajadores que se encuentran en la economía informal en Colombia: propuesta de interpretación para la garantía de sus derechos a partir de los postulados del derecho como integridad. *[Tesis Doctoral, Universidad Libre]. Repositorio Institucional*. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20632>
- Murcia Prieto, J. M., & Villamil Abril, V. G. (2018). El Contrato de aprendizaje SENA: Su situación frente a la seguridad social. *[Trabajo de grado, Universidad Grancolombia]. Repositorio Institucional*. <https://repository.ugc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d8f7503d-0344-4f7c-b0dd-3f9cb70133f8/content>

Oficina para la Protección Financiera del Consumidor (CFPB). (2024). *¿Qué es un fallo judicial?*
<https://www.consumerfinance.gov/es/obtener-respuestas/que-es-un-fallo-judgement-es-1381/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1 de enero de 1958). Convenio n° 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
<https://www.ilo.org/es/media/325616/download>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f). *Contrato de Aprendizaje, Colombia*.
<https://www.oitinterfor.org/contrato-aprendizaje/contrato-aprendizaje-colombia>

Presidencia de la República de Colombia. (agosto de 05 de 1950). Decreto 2663 de 1950. *Código Sustentivo del trabajo*. Diario Oficial No.27.407.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Presidencia de la República de Colombia. (21 de junio de 1957). Decreto Ley 118 de 1957. *Por el cual se decretan aumentos de salarios, se establece el subsidio familiar y se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65462>

Presidencia de la República de Colombia. (06 de agosto de 1957). Decreteto NO.164 de 1957. *Por el cual se organiza el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 29475.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/decreto-164-de-1957.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (22 de junio de 1994). Decreto Ley 1295 de 1994. *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Presidencia de la República de Colombia. (12 de septiembre de 2003). Decreto 2585 de 2003. *Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003*. Diario Oficial No.45311.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9582>

Presidencia de la República de Colombia. (11 de abril de 2003). Decreto 933, 2003. *Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7594>

- Presidencia de la República de Colombia. (7 de marzo de 2005). 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*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16062>
- Presidencia de la República de Colombia. (5 de febrero de 2008). Decreto 451 de 2008. *por medio del cual se reglamenta el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 sobre el Contrato de Aprendizaje*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=28911>
- Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Presidencia de la República de Colombia. (14 de enero de 2015). Decreto 55 de 2015. *Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60473>
- Presidencia de la República de Panamá. (7 de enero de 1997). Decreto ley No.4 de 1997. *Por el cual se regula el Sistema de Formación Profesional Dual*. https://www.sijusa.com/wp-content/uploads/2021/05/dl_4_1997_Lab.pdf
- Rojas Torres, J., & Moreno Ramirez, G. H. (2016). Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada vinculada mediante contrato de aprendizaje. *[Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia]*. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11396/2920>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (11 de diciembre de 2003). Acuerdo No. 15 de 2003. *Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje*. Diario Oficial No. 45.486. https://normograma.sena.edu.co/compilacion/docs/acuerdo_sena_0015_2003.htm
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (30 de abril de 2012). Acuerdo No.007 de 2012. *Por el cual se adopta el reglamento del Aprendiziz Sena*. Diario Oficial No. 48.419. https://normograma.sena.edu.co/compilacion/docs/acuerdo_sena_0007_2012.htm
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2016). *Instructivo preguntas y respuestas más frecuentes del contrato de aprendizaje*. https://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Documents/instructivo_2016.pdf

Softpymes. (23 de octubre de 2022). *Lo que debes saber sobre los contratos de aprendizaje.*

<https://blog.softpymes.com.co/lo-que-debes-saber-sobre-los-contratos-de-aprendizaje>

Torres Sánchez, M. (4 de febrero de 2022). El apoyo de sostenimiento de los aprendices para 2022.

Asuntos Legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/el-apoyo-de-sostenimiento-de-los-aprendices-para-2022-3297087>