

NUEVOS CAMBIOS NORMATIVOS

Y sus implicaciones en el sector transporte

Carlos Mario Salgado Morales



CUOTA DE APRENDICES SENA



LÍNEA DEL TIEMPO



13 Ago, 2005

- **Acuerdo 009 .**

En dicho acuerdo se excluía de la obligación de contratar aprendices SENA, a los oficios y ocupaciones de aseo, logística y transporte.

29 Dic, 2023

- **Expedición Acuerdo 010.**

El Consejo Directivo Nacional expide acuerdo 010 de 2023, por medio del cual actualiza el listado de oficios y ocupaciones, incluyendo a los sectores de aseo, logística y transporte.

02 Abril, 2024

- **Entrada en vigencia Acuerdo 010.**

Publicado el día 1 de abril de 2024, por medio del Diario oficial No. 52714, entrando en vigencia el día siguiente.

11 de Julio, 2024.

- **Interposición Demanda de Nulidad.**

Interposición Demanda de nulidad simple en contra del acuerdo 010 de 2023, creando presión ante el SENA y el Ministerio del Trabajo.

24 de Febrero, 2025

- **Expedición Acuerdo 02 de 2025 del SENA**

El Consejo Directivo Nacional expide acuerdo 002 de 2025, por medio del cual se deja sin efecto el acuerdo 010 de 2023.

04 Marzo, 2025

- **Entrada en Vigencia acuerdo 002 de 2025 SENA.**

Publicado el día 3 de marzo de 2025, por medio del Diario oficial No. 53047 entrando en vigencia el día siguiente.

CUOTA DE APRENDICES SENA



Ley 789 de 2002

Mediante la expedición de esta Ley se determinó la obligación de las empresas de contratar aprendices SENA, teniendo en cuenta el número de trabajadores en nómina, así:

“ARTÍCULO 32. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas 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.”

CUOTA DE APRENDICES SENA

Determinación de la cuota de aprendices

De conformidad con el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, por cada 20 trabajadores, se debe contratar un aprendiz SENA:

“ARTÍCULO 33. Cuotas de aprendices en las empresas. Adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011. 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.”



CUOTA DE APRENDICES SENA

Acuerdo 09 de 2005

En primera medida, para determinar los trabajadores sobre los cuáles se hacía el conteo para determinar la cuota de aprendices SENA, la entidad profirió el Acuerdo 09 de 2005, mediante el cual, determinó las ocupaciones que requieren formación académica.

Esto es de especial relevancia, pues el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, habla específicamente de la contratación de aprendices por las ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa.



MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE

• Artículo 22 de la Reforma Laboral

Artículo 34 de la Ley 789 de 2002 ➡ 1 SMLMV

VS

Artículo 22 de la Reforma Laboral ➡ 1.5 SMLMV

Si la empresa decide no vincular aprendices Sena deberán cubrir ese requisito pagando una cuota de monetización, que quedó establecida en 1.5 salarios mínimos por cada aprendiz.

Número de Aprendices	Sin Reforma	Con Reforma
1	\$ 1.423.500	\$ 2.135.250
20	\$ 28.470.000	\$ 42.705.000
100	\$ 142.350.000	\$ 213.525.000
200	\$ 284.700.000	\$ 427.050.000

Número de Aprendices	Sin Reforma x 6 Meses	Con Reforma x 6 Meses
1	\$ 8.541.000	\$ 12.811.500
20	\$ 170.820.000	\$ 256.230.000
100	\$ 854.100.000	\$ 1.281.150.000
200	\$ 1.708.200.000	\$ 2.562.300.000

Con acuerdo SENA actualizado

CLASIFICACIÓN ÚNICA DE OCUPACIONES PARA COLOMBIA - CUOC

En virtud de los estándares internacionales definidos por la OIT, el DANE expidió la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, mediante la cual, se organizan y clasifican **todos** los empleos, cargos y oficios del mercado laboral colombiano.



La CUOC contiene 676 ocupaciones que agrupan 14.701 denominaciones de empleos, cargos y oficios del mercado de trabajo colombiano.

Es claro que, no todas las ocupaciones y cargos enlistados dentro de la CUOC requieren de formación académica o profesional metódica y completa, como lo requiere el artículo 32 de la Ley 789.

CUOTA DE APRENDICES SENA

Acuerdo 010 de 2023 - SENA

En abril del año 2024, el SENA publicó el Acuerdo 010 de 2023, mediante el cual, se modificaba la lista de ocupaciones del Acuerdo 09 de 2005, adicionando **todas** las ocupaciones enlistadas en el CUOC.



CUOTA DE APRENDICES SENA



Nulidad simple en contra de Acuerdo 10 de 2023.

La firma Spl Salgado Abogados interpuso demanda de nulidad simple en contra del Acuerdo 10 de 2023 expedido por el SENA, representando a más de 30 empresas pertenecientes al sector Transporte.

Mediante esta acción, se pretende demostrar frente a la jurisdicción de lo contencioso administrativo que el Acuerdo 10 de 2023 contraría diversas disposiciones normativas, por cuanto:

- No hace distinción entre las ocupaciones que requieren formación académica.
- Crea indirectamente un tributo, actividad que tiene reserva legal.
- No tuvo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 620 de 2005, el cual, señala los criterios para la determinación de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje.

CUOTA DE APRENDICES SENA

¿Por qué se está creando indirectamente un tributo?

1. Obligatoria: impuesta por ley (Ley 789/2002).
2. Origen legal: sólo puede establecerla el Congreso (principio de reserva legal).
3. Destinación específica: recursos dirigidos al sector productivo (80% al Fondo Emprender y 20% al SENA).
4. No hay contraprestación directa: el pago no genera un beneficio individual al empresario.
5. Recursos públicos: pertenecen al Estado y están bajo control fiscal de la Contraloría General.
6. Administración autónoma: el SENA maneja los fondos con fines de formación laboral.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Elementos del nuevo tributo SENA



Elemento	Descripción
Hecho generador	Tener una empresa (no constructora) con ≥ 15 empleados cuyas labores requieran formación técnica o profesional.
Sujeto pasivo	Empleadores públicos o privados obligados a vincular aprendices o pagar la monetización.
Sujeto activo	SENA , como entidad encargada del recaudo y administración.
Base gravable	Número de trabajadores \times 5% \times 1 SMLMV (monetización total o parcial).

CUOTA DE APRENDICES SENA

La monetización es un tributo, específicamente, una contribución

Teniendo en cuenta que los tributos son el género y se dividen en varias especies (contribuciones, tasas e impuestos), la monetización es un **tributo** en cuanto es una **contribución**, toda vez que reúne los requisitos para ser considerado como tal:

1. Son establecidos excepcionalmente por el Congreso.
2. Gravan solo a un determinado grupo de la población.
3. Los recursos se destinan únicamente a los objetivos previstos en la ley que establezca la contribución.
4. Los recursos se utilizan para beneficio del propio sector gravado. Es un gravamen con destinación específica.



CUOTA DE APRENDICES SENA

La monetización es un tributo, específicamente, una contribución

5. El manejo, administración y ejecución de estos recursos se hará exclusivamente en la forma dispuesta en la ley que los crea, la cual puede determinar que se haga por organismos o entidades públicas o privadas.
6. Los recursos recaudados no ingresan al erario público.
7. Se pueden imponer a favor de entidades u organismos públicos o privados, encargados de cumplir la destinación específica señalada en la contribución.
8. Aunque no forman parte del presupuesto general de la Nación, en caso de ser administrados por un órgano que sí forma parte de aquél, se incorporarán al presupuesto solamente para registrar la estimación de su cuantía, sin que ello modifique su origen y destinación.

*Los anteriores requisitos son de creación jurisprudencial y están consignados en la sentencia 11001-03-06-000-2010-00047-00(2000) del 08 de julio de 2010, de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado (C.P Luis Fernando Álvarez Jaramillo)

CUOTA DE APRENDICES SENA

Acuerdo 02 de 2025

El SENA expidió el acuerdo 02 de 2025, mediante el cual, dejó sin efectos el acuerdo 010 de 2023. Sin embargo, dejó la salvedad que, los contratos de aprendizaje celebrados bajo el Acuerdo 10 de 2023 seguirán su ejecución.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Acuerdo 02 de 2025

Los actos administrativos que se hayan expedido bajo el Acuerdo 10 se presumen amparados por el principio de legalidad y solo pueden ser desvirtuados por sentencia judicial.

La cuota de aprendizaje se fijará con base en el Acuerdo 09 de 2005.

Los recursos pendientes de resolución serán resueltos bajo el Acuerdo 2 de 2025 y la realidad jurídica de cada caso en particular.

Su expedición no afecta a los contratos de aprendizaje suscritos en vigencia del Acuerdo 10 de 2023.

El acuerdo 02 de 2025 empezó a regir a partir del día 04 de marzo de 2025.

Cálculo de la cuota de aprendizajes para una empresa que tiene 2000 trabajadores, de los cuales, solo 50 ocupan cargos que requieren formación académica.

Acuerdo 09 de 2005

No son tenidos en cuenta los
oficios que no requieren
conocimientos metodológicos
prácticos

50 cargos que requieren formación / 20 =
3 aprendices

Bajo este acuerdo, la empresa
solo tendría que contratar

3 aprendices

Acuerdo 10 de 2023

Se tienen en cuenta la totalidad
de cargos, independientemente
si necesitan formación o no.

2000 cargos / 20 = **100 aprendices**

Bajo este acuerdo, la empresa
solo tendría que contratar

100 aprendices

CUOTA DE APRENDICES SENA

Contrato de aprendizaje

Art 21 y 23. Modifica el artículo 81 del CST y artículo 34 de la Ley 789 de 2002.

- Pasa a ser un contrato laboral especial a término fijo, no superior a 3 años.
- Fase lectiva. Sostenimiento mensual del 75% del SMLMV.
- Fase Práctica. Sostenimiento mensual del 100% del SMLMV.
- Fase Dual. (lectiva y práctica al unísono).

a. Primer año 75% del SMLMV.

b. Segundo año 100% del SMLMV.



Nota. Si la empresa decide no vincular aprendices SENA o universitarios deberán cubrir ese requisito pagando una cuota de monetización que quedó establecida en 1.5 salarios mínimos, por cada aprendiz.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Contrato de aprendizaje

Circular No. 083 del Ministerio de Trabajo

- En la Fase Lectiva NO se pagan prestaciones sociales.
- Sostenimiento mensual = Salario.
- Los aprendices SENA y Universitarios, sí se les puede aplicar el RIT. Son base para el cálculo de contratación de personal en condición de discapacidad.
- Hay lugar a laborar horas extras (constituye salario), pero sólo en las actividades económicas que así lo exijan. Debe ser algo excepcional.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Contrato de aprendizaje

Circular No. 083 del Ministerio de Trabajo

- En la fase práctica tiene derecho al subsidio familiar (prestación social)
- En la fase lectiva. Pago de aporte a seguridad social a partir del 01 de agosto de 2025, en PILA se debe elegir:
1-Empleador
Tipo de cotizante: 19 - Aprendiz en etapa productiva
En el tipo de planilla: E - Empleados
- En la fase práctica y dual. Pago de aporte a seguridad social a partir del 01 de agosto de 2025, en PILA se debe elegir:
1-Empleador
Tipo de cotizante: 1 - Dependiente
En el tipo de planilla: E - Empleados



Particularidades frente a los Pagos - Contrato Laboral de Aprendizaje				
Tipo de formación	Etapas del Contrato	Apoyo de Sostenimiento	Seguridad Social	Otros Derechos Laborales
Formación dual	Primer año	75% de 1 SMLMV	Afiliación y cotización en Salud, Pensión y ARL	Prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales
	Segundo año	100% de 1 SMLMV		
Formación Tradicional	Etapas Lectivas	75% de 1 SMLMV	Afiliación y cotización en Salud y ARL pagados por el empleador	Apoyo de sostenimiento y afiliación y cotización de Salud y ARL
	Etapas Prácticas	100% de 1 SMLMV	Afiliación y cotización en Salud, Pensión y ARL	Prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales
Estudiantes Universitarios	Cualquier modalidad o etapa	100% de 1 SMLMV	Según la etapa: Lectiva (Salud y ARL). Práctica (Salud, Pensión y ARL)	Según la etapa sin importar si se encuentra en formación dual

Seguridad Social - Contrato Laboral de Aprendizaje	
Fase Lectiva	
Salud	Toda es asumida por el empleador
Riesgos Laborales	Toda es asumida por el empleador

Seguridad Social - Contrato Laboral de Aprendizaje	
Fase Práctica	
Salud	Aporte del 12.5% (Empleador), Aporte del 4% (Aprendiz - no se le descuenta). Exención Art 114-1 E.T.
Pensión	Aporte del 12% (Empleador). Aporte del 4% (Aprendiz)
Riesgos Laborales	Dependerá del riesgo. Entre el 0.522% al 6.96%

COSTOS IMPLEMENTACIÓN REFORMA LABORAL - APRENDICES SENA



- Artículo 30 de la Ley 789 de 2002

CALCULO COSTOS NORMA ACTUAL								
Salario minimo	1 Aprendiz		10 Aprendices		100 Aprendices		200 Aprendices	
Aprendiz	Lectiva	Practica	Lectiva	Practica	Lectiva	Practica	Lectiva	Practica
Cuota aprendiz	\$ 711.750	\$ 1.067.625	\$ 7.117.500	\$ 10.676.250	\$ 71.175.000	\$ 106.762.500	\$ 142.350.000	\$ 213.525.000
Salud	\$ 177.938	\$ 177.938	\$ 1.779.375	\$ 1.779.375	\$ 17.793.750	\$ 17.793.750	\$ 35.587.500	\$ 35.587.500
ARL	\$ -	\$ 14.861	\$ -	\$ 148.613	\$ -	\$ 1.486.134	\$ -	\$ 2.972.268
Total Mensual	\$ 889.688	\$ 1.260.424	\$ 8.896.875	\$ 12.604.238	\$ 88.968.750	\$ 126.042.384	\$ 177.937.500	\$ 252.084.768

CALCULO COSTOS X SEIS MESES								
Total Semestral	\$ 5.338.125	\$ 7.562.543	\$ 53.381.250	\$ 75.625.430	\$ 533.812.500	\$ 756.254.304	\$ 1.067.625.000	\$ 1.512.508.608

Nota: En comparación con la legislación vigente, el incremento porcentual de la reforma laboral evidentemente es de un 50%, no obstante si llama la atención que estos valores serían inferiores a los costos que representaría los valores de contratos de aprendizaje con prestaciones sociales.

COSTOS IMPLEMENTACIÓN REFORMA LABORAL - APRENDICES SENA

- Artículo 21 de la Reforma Laboral

CALCULO COSTOS REFORMA LABORAL								
Salario minimo	1 Aprendiz		10 Aprendices		100 Aprendices		200 Aprendices	
Aprendiz	Lectiva	Practica	Lectiva	Practica	Lectiva	Practica	Lectiva	Practica
Cuota aprendiz	\$ 854.100	\$ 1.423.500	\$ 8.541.000	\$ 14.235.000	\$ 85.410.000	\$ 142.350.000	\$ 170.820.000	\$ 569.400.000
Auxilio de transporte	\$ -	\$ 200.000	\$ -	\$ 2.000.000		\$ 20.000.000		\$ 40.000.000
Salud	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
ARL	\$ -	\$ 14.861	\$ -	\$ 148.613	\$ -	\$ 1.486.134	\$ -	\$ 2.972.268
Pensión	\$ 170.820	\$ 170.820	\$ 1.708.200	\$ 1.708.200	\$ 17.082.000	\$ 17.082.000	\$ 34.164.000	\$ 34.164.000
Caja	\$ 56.940	\$ 56.940	\$ 569.400	\$ 569.400	\$ 5.694.000	\$ 5.694.000	\$ 11.388.000	\$ 11.388.000
Cesantias	\$ 71.147	\$ 135.238	\$ 711.465	\$ 1.352.376	\$ 7.114.653	\$ 13.523.755	\$ 14.229.306	\$ 50.763.020
Intereses	\$ 8.541	\$ 16.235	\$ 85.410	\$ 162.350	\$ 854.100	\$ 1.623.500	\$ 1.708.200	\$ 6.094.000
Prima	\$ 71.147	\$ 135.238	\$ 711.465	\$ 1.352.376	\$ 7.114.653	\$ 13.523.755	\$ 14.229.306	\$ 50.763.020
Vacaciones	\$ 35.616	\$ 59.360	\$ 356.160	\$ 593.600	\$ 3.561.597	\$ 5.935.995	\$ 7.123.194	\$ 23.743.980
Total Mensual	\$ 1.268.310	\$ 2.212.191	\$ 12.683.100	\$ 22.121.914	\$ 126.831.003	\$ 221.219.139	\$ 253.662.006	\$ 789.288.288

CALCULO COSTOS X SEIS MESES								
Total Semestral	\$ 7.609.860	\$ 13.273.148	\$ 76.098.602	\$ 132.731.483	\$ 760.986.018	\$ 1.327.314.834	\$ 1.521.972.036	\$ 4.735.729.728

CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

1. Reporte de matrices

Aquellas empresas que cuenten con nóminas superiores a 15 trabajadores que ocupen cargos que requieran formación académica, deberán presentar las matrices 1 y 2 al SENA.

Las matrices deben ser presentadas por periodos semestrales, que van de marzo a septiembre del mismo año, y de julio del año en curso a enero del año siguiente. Se deben reportar dos matrices.

marzo - septiembre (2025)

julio (2025) - enero (2026)

Decreto 1072 de 2015

Artículo 2.2.6.3.11. Regulación de la cuota de aprendices

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.

CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

Matriz 1

Debe contener el código del oficio según la lista de ocupaciones, el número de trabajadores por cargo, jornada laboral semanal por trabajador y jornada laboral semanal total.

CASILLA 1	CASILLA 2	CASILLA 3	CASILLA 4
CÓDIGO DEL OFICIO SEGÚN LISTADO DE OFICIOS Y OCUPACIONES	NÚMERO DE TRABAJADORES	*JORNADA LABORAL SEMANAL POR TRABAJADOR	JORNADA LABORAL SEMANAL TOTAL
0015	1	47	47
1221	5	47	235
1311	1	47	47
2281	4	47	188
4121	3	24	72
0114	3	47	141
0114	2	24	48
TOTAL	19		778

*JORNADA LABORAL SEMANAL POR TRABAJADOR: Implementación gradual según Ley 2101 de 2021

CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

Matriz 2

Contiene aquellas ocupaciones que no se encuentran dentro del listado, en este caso, dentro del acuerdo 09 de 2005. Se diligencia así:

NOMBRE DEL CARGO	N.º DE TRABAJADORES	JORNADA LABORAL SEMANAL
MENSAJERO	1	47
VIGILANTES	2	47
ASEADOR	1	47
CONDUCTOR	1	47

CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

2. Resolución que fija cuota de aprendices

Debe ser proferida dentro de los dos (2) meses siguientes a la entrega de la información por parte de la empresa empleadora.

RESUELVE:

Artículo 1º. FIJAR la cuota de aprendizaje a cargo de la empresa identificada con NIT en 110 aprendiz(ces), a nivel nacional. La cuota podrá ser distribuida a criterio del empleador, según sus necesidades, debiendo informar de la misma a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA donde funciona el domicilio principal de la empresa.

Artículo 2º. Si la empresa opta por la monetización de la cuota de Aprendices en los términos del artículo 2.2.6.3.13. del Decreto 1072 de 2015, deberá notificar al SENA tal decisión dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo, de lo contrario deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

2. Resolución que fija cuota de aprendices

Artículo 3º. Una vez celebrados los contratos de aprendizaje, la empresa patrocinadora deberá registrarlos de forma inmediata y sin excepción en el “Sistema de Gestión Virtual de Aprendices”, con el fin de cumplir con la cuota regulada en virtud de lo establecido en el Acuerdo 11 de 2008.

Artículo 4º. Los contratos de aprendizaje que se encuentren en ejecución a la fecha de ejecutoria de la presente resolución y en el evento de que la cuota regulada de aprendizaje disminuya, **no pueden ser terminados** de manera unilateral.

Artículo 5º. Notificar al Representante Legal, apoderado o autorizado de la empresa, el contenido de la presente resolución conforme a lo señalado en el Artículo 56 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2080 de 2021, siempre que medie autorización del administrado o el Artículo 67 y siguiente del código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 6º. Advertir al Representante Legal de la empresa _____ identificada con NIT que contra la presente Resolución proceden los recursos de reposición y en subsidio de apelación, que deberán ser interpuestos por el representante legal o apoderado de manera escrita, el cual deberá ser radicado por medio de los canales oficiales dispuestos para esto, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, atendiendo lo dispuesto en los artículos 76 y 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ante el Director Regional.

HERRAMIENTAS JURÍDICAS DE DEFENSA

Determinación de cuota de aprendices bajo el Acuerdo 010 de 2023.

**PÉRDIDA DE
EJECUTORIA DEL
ACTO
ADMINISTRATIVO**

**REVOCATORIA
DIRECTA**

**NULIDAD Y
RESTABLECIMIENTO
DEL DERECHO**



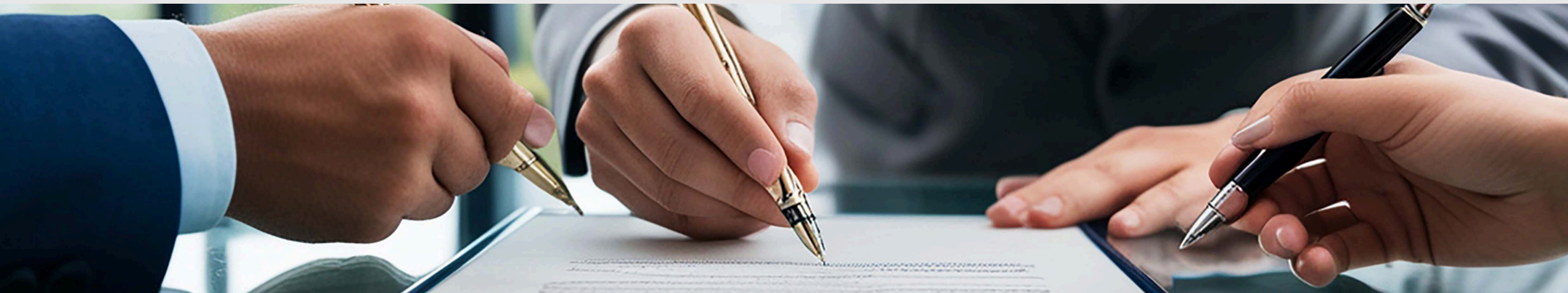
CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

2. Resolución que fija cuota de aprendices

Si la resolución ha sido debidamente notificada por el SENA y fija de manera correcta la cuota de aprendices, la empresa puede:

- A. Celebrar el número determinado de contratos de aprendizaje dentro de los 20 días siguientes a la notificación del la resolución (Acuerdo 11 de 2008)
- B. Informar al SENA dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de la notificación del acto, su voluntad de pagar la monetización.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

2. Resolución que fija cuota de aprendices

Si la determinación de la cuota no se hizo de manera correcta, la empresa puede interponer **recurso de reposición y en subsidio apelación** en contra de la resolución, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación.

El recurso de reposición es decidido por la Dirección Regional del SENA del domicilio de la empresa, mientras que el de apelación es decidido por la Dirección Nacional del SENA.



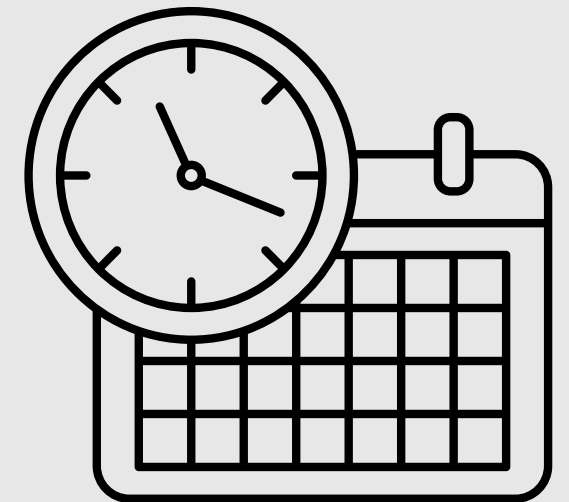
CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

2. Resolución que fija cuota de aprendices

- La Dirección Regional de SENA tiene quince (15) días hábiles para resolver el recurso de reposición, de lo contrario, habrá lugar al silencio administrativo negativo después de dos (2) meses.
- La Dirección Nacional de SENA tiene quince (15) días hábiles para resolver el recurso de apelación, de lo contrario, habrá lugar al silencio administrativo negativo después de dos (2) meses.

El silencio administrativo negativo aplica para ambos recursos, en caso tal de ocurrir.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

3. Demanda de nulidad y restablecimiento del derecho

Agotados el recurso de reposición y apelación, la empresa puede interponer demanda de nulidad y restablecimiento del derecho en contra de la resolución que fija la cuota de aprendices, si considera que la misma sigue siendo inadecuada para la realidad y el volumen de la empresa.

Para interponer la demanda se tienen **cuatro (4) meses** a partir de la notificación de la resolución que resuelve el recurso de apelación.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

3. Demanda de nulidad y restablecimiento del derecho



¡Importante!

La conciliación es requisito de procedibilidad para la demanda, por lo tanto, debe citarse a la Dirección Nacional del SENA a audiencia de conciliación respecto de los actos administrativos que se pretendan demandar posteriormente.

CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

4. Revocatoria directa

- A diferencia de la nulidad y restablecimiento del derecho, esta acción es decidida por la misma entidad, es decir, el SENA.
- Para que proceda, la empresa no debió haber agotado el recurso de reposición y apelación. No tiene un término para presentarse.
- La Dirección Nacional del SENA tiene dos meses siguientes a la presentación de la solicitud para decidirla de fondo.



CUOTA DE APRENDICES SENA

Procedimiento para determinación de la cuota

5. Pérdida de ejecutoria de acto administrativo

Los actos administrativos pierden su ejecutoriedad (es decir, no producen efectos) cuando sus fundamentos de hecho o de derecho desaparecen.

En este caso, el Acuerdo 02 de 2025 dejó sin efectos al acuerdo 10 de 2023, por lo tanto, los fundamentos de derecho de los actos administrativos que determinaron cuota de aprendices bajo este acuerdo perdieron su fundamento jurídico, por lo cual, ya no son exigibles.



Procedimiento sancionatorio SENA

1. Estado de cuenta

Es un acto administrativo que se debe expedir dentro de los tres (3) años siguientes al incumplimiento del pago de la monetización, según el artículo 52 del CPACA.

*“**Artículo 52. Caducidad de la facultad sancionatoria.** Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la facultad que tienen las autoridades para imponer sanciones caduca a los tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas, término dentro del cual el acto administrativo que impone la sanción debe haber sido expedido y notificado. (...)”*

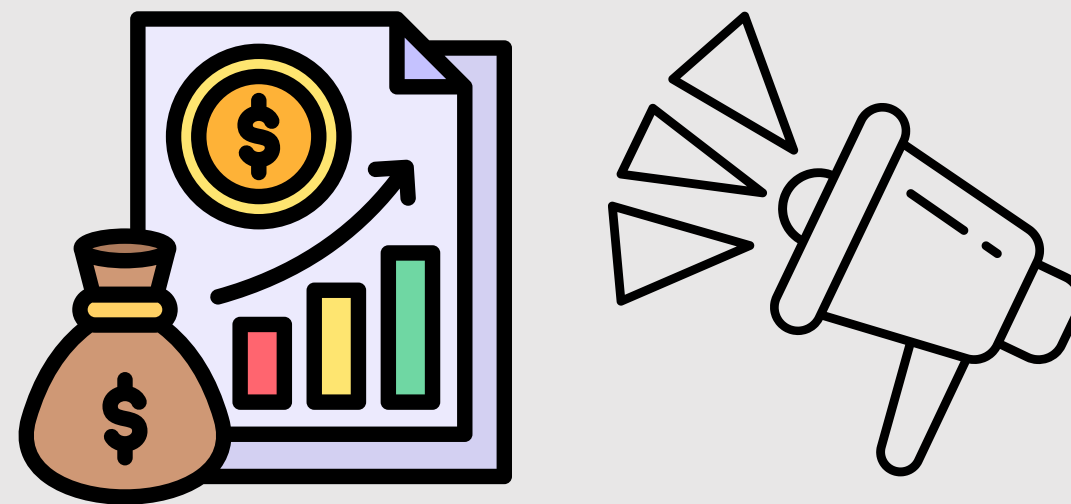
Sin embargo, según el SENA, el estado de cuenta es un acto de trámite que se puede expedir en cualquier momento siguiente al incumplimiento de cuota



Procedimiento sancionatorio SENA

2. Respuesta al estado de cuenta / recurso de reposición

- Bajo la tesis de que el estado de cuenta no es un acto de trámite, preparatorio o de ejecución, es un acto administrativo contra el cual procede el recurso de reposición por el plazo de 10 días hábiles después de la notificación del estado de cuenta.
- Tesis SENA: Solo cabe una respuesta dentro de los cinco (5) días calendario siguientes al recibo de la comunicación.



Procedimiento sancionatorio SENA

3. Formulación de cargos

Acto administrativo mediante el cual el SENA detalla el incumplimiento de la empresa obligada a contratar aprendices SENA y propone la sanción. Existen dos tesis frente al término de expedición de este acto:

- 1) Debe ser proferida por el SENA dentro de los tres (3) años siguientes al incumplimiento. (Artículo 52 del CPACA)

o,

- 2) En cualquier tiempo



Procedimiento sancionatorio SENA

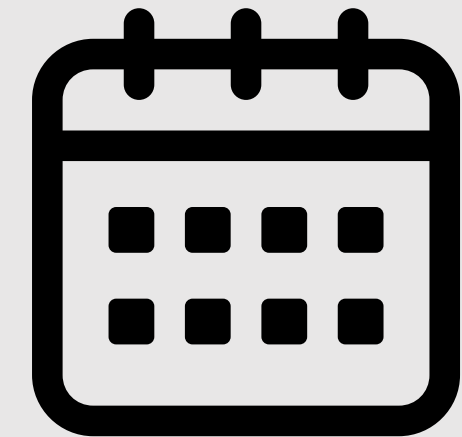
3. Formulación de descargos

El empleador debe presentar sus descargos frente al acto de formulación de cargos dentro de los **quince (15) días** siguientes a su notificación. (Artículo 47 del CPACA)

Para el decreto de pruebas se otorgarán 30 días, de conformidad con el artículo 47 del CPACA.

15

**Días hábiles para
formulación de
descargos**



Procedimiento sancionatorio SENA

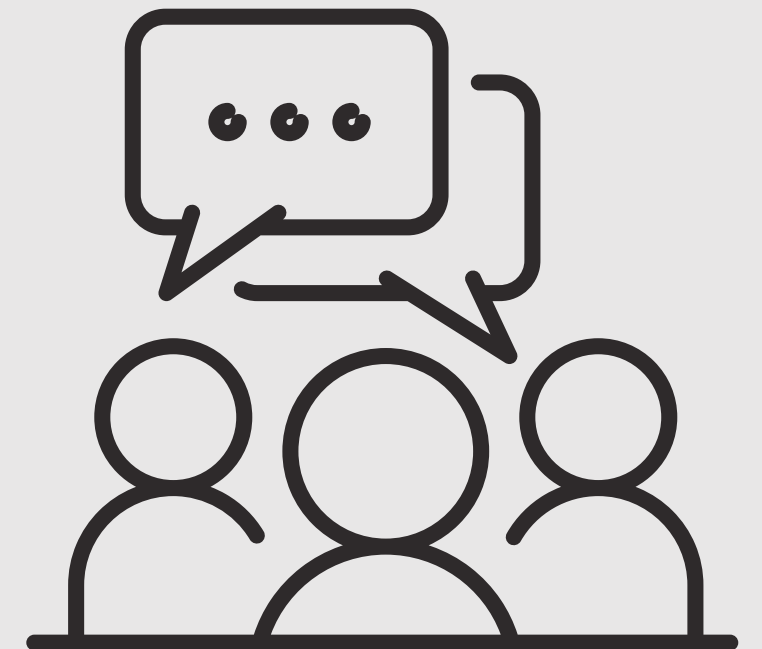
4. Alegatos de conclusión

Luego de vencido el termino probatorio, se emitirá auto dando traslado al investigado por **diez (10) días** para que presente alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 48 del CPACA.

4. Resolución Sanción

El SENA debe expedirla 30 días siguientes a la presentación de alegatos, de conformidad con el artículo 49 del CPACA.

Frente a esta resolución **no** puede interponerse recurso de apelación, al ser un acto delegado. Por lo tanto, solo procede el recurso de reposición.



Procedimiento sancionatorio SENA

6. Recurso de reposición

Procede dentro de los **diez 10 días** hábiles después de la notificación del acto administrativo que sancionó, de conformidad con el artículo 76 del CPACA.

7. Resolución que resuelve el recurso de reposición

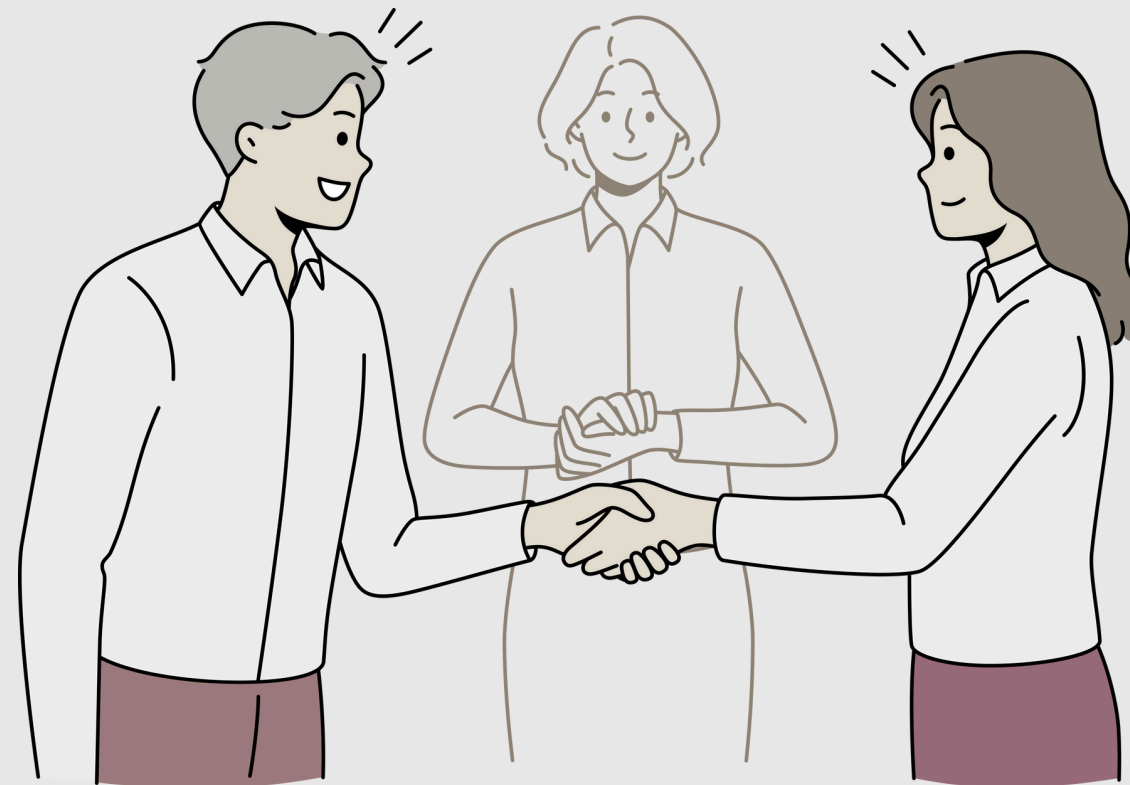
Debe ser expedida por el SENA dentro del término de **un (1) año** contado a partir de su la debida y oportuna interposición del recurso de reposición.



Procedimiento sancionatorio SENA

8. Conciliación / Demanda de nulidad y restablecimiento del derecho

Debe interponerse en **4 meses** contados a partir del día siguiente a la notificación del acto administrativo que resolvió el recurso de apelación





CUOTA DE DISCAPACIDAD



CUOTA DE DISCAPACIDAD

Marco normativo

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia la adopta mediante Ley 1346 de 2009.
- Ley No. 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad.
- Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad.
- Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017. El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.
- Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017. Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento”.
- Decreto 392 del 26 de febrero de 2018. Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad.
- Reforma Laboral, Ley 2466 de 2025.

CUOTA DE DISCAPACIDAD

Ley 361 de 1997

Mediante esta ley se crea una política de integración laboral para incluir dentro del empleo formal a las personas con limitaciones, y se establecen beneficios en favor del empleador que contrate trabajadores discapacitados.

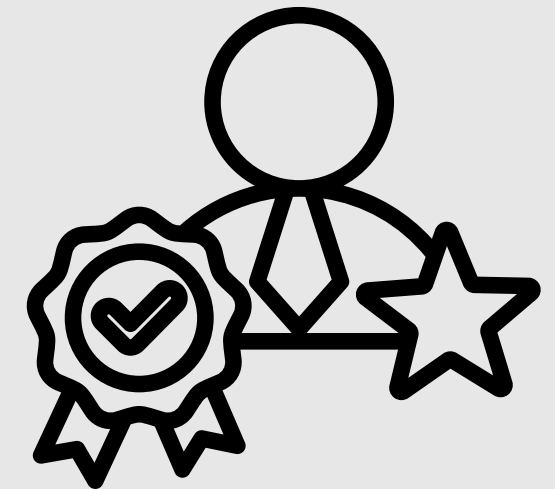
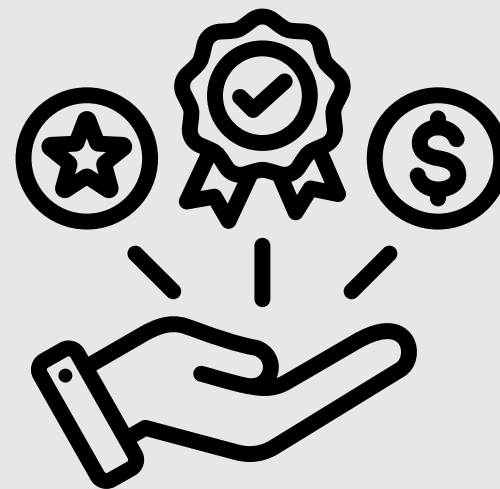
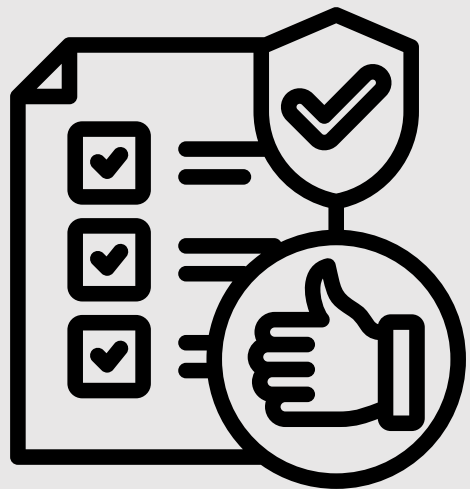


CUOTA DE DISCAPACIDAD

Beneficios por la vinculación de discapacitados

El artículo 31 y su parágrafo de la Ley 361 de 1997, estipulan los siguientes beneficios:

- a. Deducción del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores discapacitados que tengan una discapacidad de más del 25%
- b. Disminución del 50% de la cuota de aprendices, si los aprendices contratados tienen discapacidad no inferior al 25%.

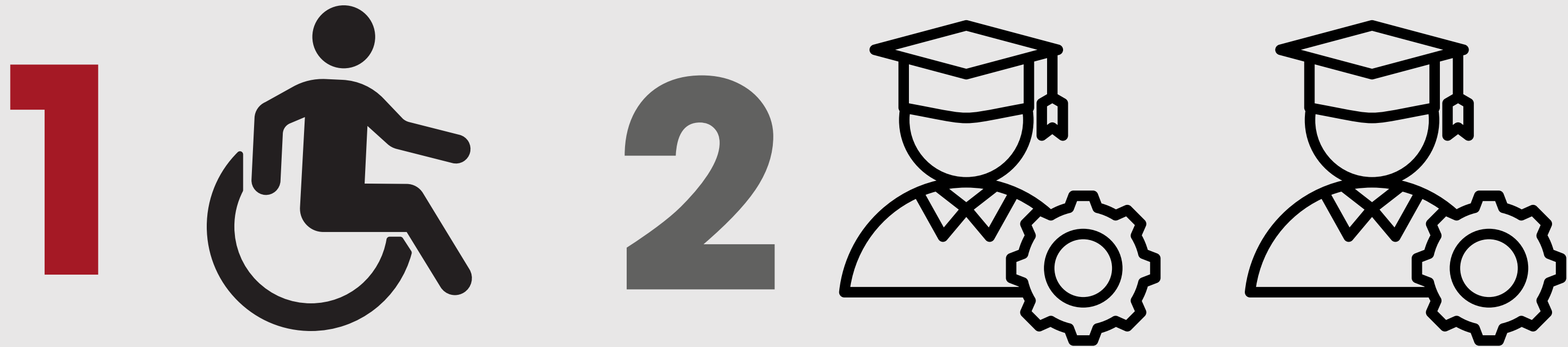


CUOTA DE DISCAPACIDAD

Beneficios por la vinculación de discapacitados

Cada aprendiz con discapacidad cuenta doble para cubrir la cuota SENA de la empresa.

Por ejemplo, si a una empresa le corresponde vincular 4 aprendices, podría tomar 2 aprendices con discapacidad (cada uno “vale por dos”) y con ello cumpliría su cuota.



1 discapacitado vale por 2 aprendices

CUOTA DE DISCAPACIDAD

Decreto 2011 de 2017

Mediante esta norma se estableció la manera en que se determina la cuota de trabajadores discapacitados que debían tener las empresas del **sector público** de conformidad con el volumen de su nómina, de manera progresiva a partir del año 2019 hasta el año 2027, estipulando que aquellas empresas con plantas mayores a 3001 empleados deberían tener un 2% de trabajadores discapacitados para 2027.



CUOTA DE DISCAPACIDAD

Ley 1618 de 2013

Mediante esta norma, se consignó el derecho al trabajo de los discapacitados y, así mismo, se obligó al SENA a

- a. Asegurar la inclusión efectiva de estas personas en sus programas y servicios.
- b. Garantizar el servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes.
- c. Garantizar asesoría a empresarios que quieran contratar personas con discapacidad.
- d. Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad.
- e. Otorgar títulos de capacitación profesional a discapacitados.
- f. Expedir certificaciones de competencias laborales.



CUOTA DE DISCAPACIDAD

Reforma laboral

A través de la reforma laboral, Ley 2466 de 2025, se adicionó al código sustantivo del trabajo el numeral 14 al artículo 57, el cual dispone que, aquellas empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. Es decir, la obligación de contratar discapacitados solo nace para empresas con más de 500 trabajadores.

100

**Trabajadores
permanentes**

2

**Trabajadores
discapacitados**

CUOTA DE DISCAPACIDAD

Reforma laboral

La norma también contempla que, a partir de 501 trabajadores en adelante, las empresas deberán contratar o mantener contratados, al menos 1 trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

+500

**Trabajadores
permanentes**

1

**Trabajador discapacitado
por cada tramo de 100**

CUOTA DE DISCAPACIDAD

Obligaciones frente a la contratación de los trabajadores discapacitados.

1. Reportar los contratos de trabajo celebrados con discapacitados a más tardar 15 días después de su celebración a través de la página del Ministerio del Trabajo.
2. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (ya sean actitudinales o de adecuaciones al espacio físico)



MINTRABAJO

CUOTA DE DISCAPACIDAD

Otras precisiones frente a la cuota de discapacidad

- Los trabajadores sobre los cuales se calcula la cuota deben ser de carácter permanente.
- Las empresas de manera voluntaria pueden contratar más trabajadores discapacitados.
- Los contratos de trabajo de discapacitados tienen carácter reservado.
- El Ministerio de Trabajo se encargará de la fiscalización del cumplimiento de esta obligación.
- El artículo no menciona un porcentaje mínimo de discapacidad, pero sí se necesita del certificado de discapacidad.



CUOTA DE DISCAPACIDAD

Ejemplos prácticos

Empresa con 2000 trabajadores:

Para los primeros 500 trabajadores, la empresa debe vincular el 2% de personas con discapacidad.

$$500 * 2\% = 10 \text{ trabajadores.}$$

A partir del trabajador 501, debe adicionarse 1 persona con discapacidad por cada tramo de 100 empleados adicionales.

$$\text{De 501 a 2000 hay 1500 empleados adicionales} \rightarrow 1500 / 100 = 15 \text{ tramos.}$$

Se deben agregar 15 personas con discapacidad adicionales.

$$10 \text{ (por los primeros 500)} + 15 \text{ (por los tramos adicionales)} = 25 \text{ trabajadores con discapacidad certificados.}$$

CUOTA DE DISCAPACIDAD

Ejemplos prácticos

Empresa con 700 trabajadores:

Primeros 500 trabajadores $\rightarrow 2\% = 10$ personas con discapacidad.

Empleados adicionales: $700 - 500 = 200 \rightarrow 200 / 100 = 2$ tramos.

Se agregan 2 personas más con discapacidad.

Total cuota de discapacidad:

$10 + 2 = 12$ trabajadores con discapacidad certificados.



CUOTA DE DISCAPACIDAD

Sanciones

- El incumplimiento de la obligación puede acarrear multas y sanciones administrativas.
- Según la Ley 2466/2025, las sanciones se impondrán conforme al régimen general de infracciones laborales establecido en la Ley 1610 de 2013.
- Las multas por violar normas laborales se gradúan según la gravedad y pueden ascender hasta 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).
- Además de multas monetarias, las empresas infractoras pueden enfrentar órdenes administrativas para subsanar la situación (por ejemplo, cumplir la cuota omitida) y posibles cierres temporales si se niegan a acatar las órdenes de los inspectores, de acuerdo con los procedimientos sancionatorios laborales vigentes.





Análisis del Decreto 572 de 2025 y sus efectos

spl
ABOGADOS

El Decreto 572 de 2025 está viciado de falsa motivación

La justificación del Ministerio de Hacienda para incrementar las tarifas de retención y autorretención en la fuente fue la presunta “senda de reactivación de la economía”, que no fue demostrada mediante ningún estudio.

Mientras que la economía solo creció en un 16%, las tarifas de retención incrementaron en un 89%.

La “brecha” existente fue mal calculada

En la motivación del Decreto, se mencionó la existencia de una “brecha” entre las autorretenciones pagadas y el impuesto a cargo, lo cual, “genera un costo de oportunidad para el Estado”.

Sin embargo, este ejercicio no es correcto, pues para verificar la brecha existente debe tenerse en cuenta las retenciones como un todo (retención + autorretención).

La “reactivación de la economía” no es justificación suficiente para modificar tarifas

Si bien, el Gobierno está facultado para establecer retenciones por el artículo 365 del E.T, solo puede hacerlo teniendo en cuenta i.) los pagos o abonos y tarifas de impuesto de renta vigentes y ii.) los cambios legislativos.

La “activación de la economía” no lo habilita para crear retenciones.

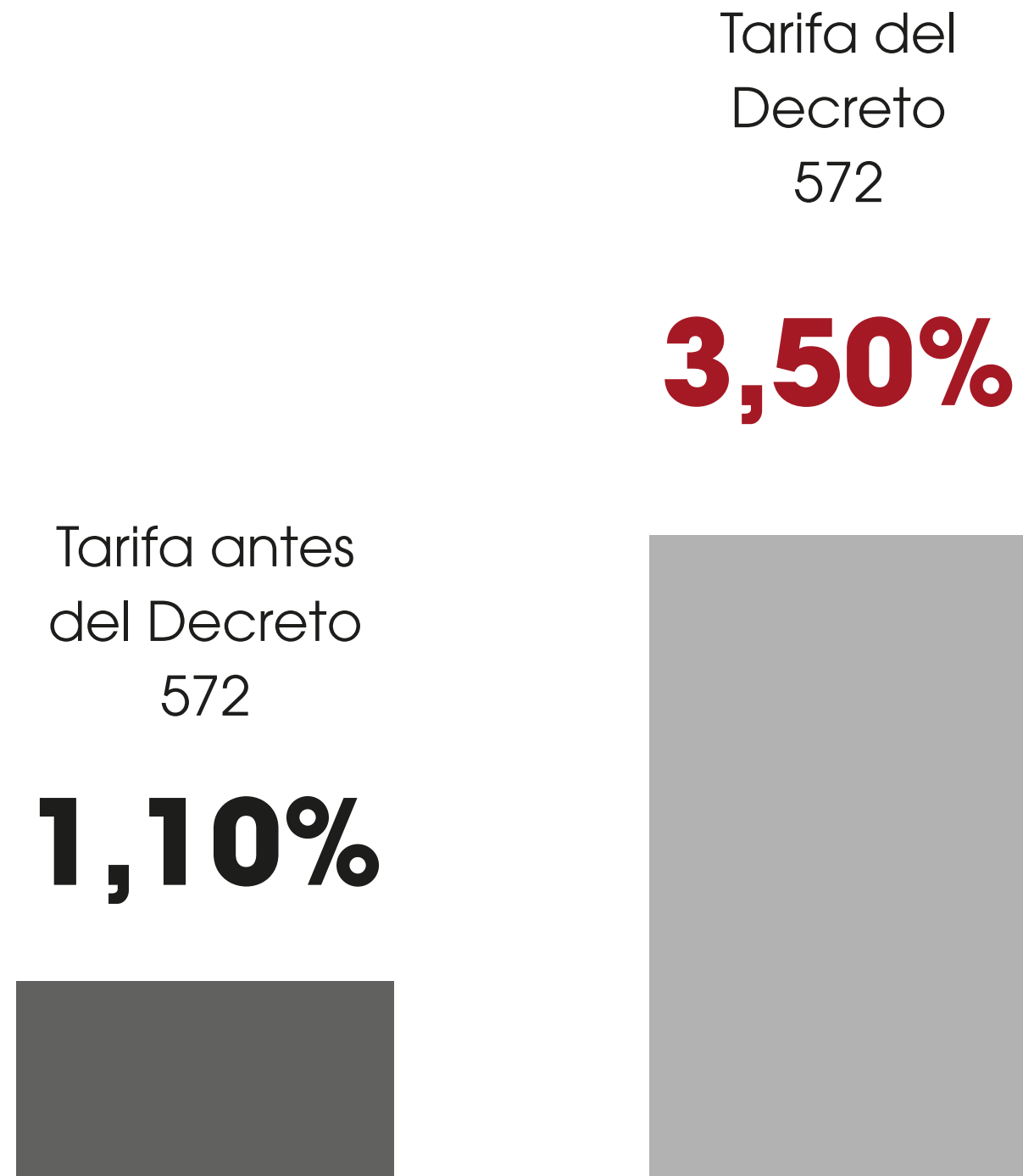
Vulneración a los principios del sistema tributario

Para la expedición del decreto no se hizo un estudio a fondo sobre la generación de riqueza de los sectores, lo que conllevó a la vulneración de los principios de progresividad, eficiencia y equidad.

Como se desconoce cuáles actividades económicas generan más riqueza, no se tiene claro cuáles de ellas pueden afrontar una mayor retención.

¿Cómo afecta a los diferentes sectores económicos?

Aquellas actividades económicas que anteriormente tenían la tarifa del 1.10% y actualmente deben asumir una tarifa del 3.50% (caso de las actividades de transporte, construcción y otras), tuvieron un incremento de 218% en la tarifa de retención.



La tarifa de retención
aumentó en un

218%

¿Qué consecuencias acarrea su aplicación?

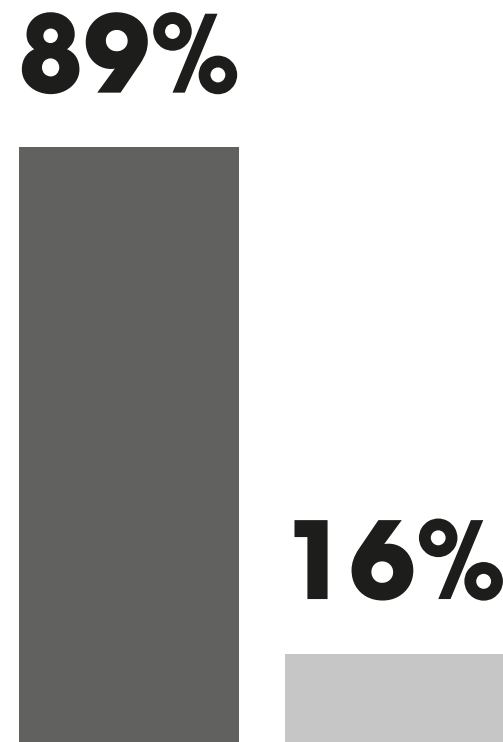
Se crean saldos a favor de las empresas sobre lo que excede al 100% del impuesto

Se recauda más dinero a corto plazo, pero a largo plazo (2026) se tendrán que hacer devoluciones del saldo a favor y/o compensaciones (se recibirá menos dinero por impuesto de renta)

La tarifa de retención en la fuente supera el 100% del impuesto a cargo

La creación de saldos a favor crea una situación de “caja atrapada” para las empresas, que les impide generar rendimientos sobre los dineros retenidos

Datos relevantes



Las tarifas de autorretención subieron un 89%, mientras que la economía solo tuvo un crecimiento del 16,45%


113%

La aplicación del Decreto 572 de 2025 estaría generando que las empresas, aproximadamente, paguen el 113% de su impuesto a cargo.

1,4
billones

El costo de oportunidad o pérdida de rentas por el exceso de pago de la retención en la fuente, por efecto de la caja atrapada en la DIAN, es de \$1,4 billones, equivalente al 0,1% del PIB de 2023.

Para 2026 la Dirección Nacional del Tesoro Público tendría un faltante de **\$7,45 billones**, equivalentes a 5,1 días de liquidez –de necesidades de caja–, lo cual significaría:

- (i) Aplazar pagos de 2026 para 2027, lo que elevaría la reserva presupuestal.
 - (ii) Mayor endeudamiento, que significaría elevación de la tasa de interés de los bonos del tesoro colombianos (TES) y mayor peso del servicio de la deuda en el Presupuesto General de la Nación
 - (iii) Búsqueda de nuevos recursos tributarios mediante cambios legales que reducen el excedente neto (después de impuestos) de la economía, y genera menor capacidad para ahorrar e invertir, es decir, sacrifica crecimiento futuro y, si son excesivos, reducen el crecimiento económico presente.
- 

Proceso de Devolución de Renta

Normativa aplicable

- Artículos 815, 816, 850 al 865 del E.T.
- Parte 6, Capítulos 19 al 29 del Decreto Único Reglamentario en materia tributaria 1625 de 2016.
- Resolución 151 de 2012, modificada por la Resolución 57 de 2014 y la Resolución 82 de 2020.
- Decreto 963 de 2020.

El trámite se hace a través de la página de la DIAN: servicio informático de devoluciones.

Para tramitar las devoluciones, se debe liquidar el saldo a favor en la declaración de renta

Este trámite se puede radicar al día siguiente de presentar la declaración de renta.

Se debe presentar el formato 1220 de relación de retenciones en la Fuente a título de renta.

El termino para solicitar el saldo a favor es de 2 años a partir del plazo para declarar renta.

Proceso de Devolución de Renta

Los requisitos generales para hacer la solicitud de devolución son:

1. La solicitud de devolución o compensación deberá presentarse personalmente por el contribuyente, responsable, por su representante legal, o a través de apoderado, acreditando la calidad correspondiente en cada caso.
2. El certificado de existencia y representación legal debe estar actualizado.
3. Copia del poder otorgado en debida forma cuando se actúe mediante apoderado.
4. Garantía a favor de la Nación (DIAN). (Es opcional)
5. Tener el Registro Único Tributario (RUT), formalizado y actualizado ante la DIAN.
6. Certificación de la cuenta bancaria que la fecha de expedición no sea superior a un (1) mes.
7. Relación de las retenciones o autorretenciones en la fuente que originaron el saldo a favor del período solicitado y de los que componen el arrastre de dicho saldo
8. Los contribuyentes que apliquen al procedimiento de la devolución automática deberán allegar una relación de los costos y deducciones

Proceso de Devolución de Renta

Los tiempos para devolver los saldos a favor por parte de la DIAN son:

15

días siguientes a la fecha de la radicación de la solicitud cuando el solicitante cumpla con los requisitos para acceder a la devolución automática.

20

días siguientes a la fecha de la solicitud de devolución presentada oportunamente y en debida forma cuando el responsable presente una garantía a favor de la nación.

50

días siguientes a la fecha de la solicitud de devolución presentada oportunamente y en debida forma para todos los demás casos.



www.splabogados.com

Para mayor información

¡CONTÁCTANOS!



+57 3212293946



Spl Abogados y Consultores.



Spl_abogados