

CONCEPTO 18996 DE 2016

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Solicitud de un concepto efectos del amparo por estabilidad laboral reforzada por maternidad frente a la cuota de aprendices. Radicación No. 1-2016-018996

En respuesta a su solicitud radicada con el No. 1-2016-018996 el día 24 de agosto de 2016, en la que, con una previa mención de fallos de tutela sobre la estabilidad laboral reforzada por maternidad de las aprendices, pregunta: “¿Si la empresa patrocinadora se ve obligada a ampliar el tiempo del contrato de aprendizaje por embarazo, esta ampliación de contrato de aprendizaje se cuenta por parte del SENA como cuota de aprendiz a favor de la empresa patrocinadora?”, nos manifestamos en el siguiente sentido:

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares ni de particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

ANÁLISIS JURÍDICO

En primer lugar debe tenerse en cuenta que al tenor de lo dispuesto en la Ley 789 de 2002, artículo 30, el contrato de aprendizaje tiene una duración máxima de 2 años, término que no es prorrogable por las partes, ya que este es el tiempo máximo determinado para la formación mediante contrato de aprendizaje.

Sin embargo, como señala el consultante, mediante fallos de tutela se ha determinado en algunos casos que el contrato se prorrogue durante el embarazo y la licencia de maternidad, en otros casos los fallos han ordenado al pago de los aportes a Seguridad Social en Salud para efectos de garantizar la protección a la gestante y los derechos del que está por nacer. La jurisprudencia no ha sido unánime en los fallos.

Ahora bien, en respuesta a la consulta, si la empresa patrocinadora es obligada a prorrogar el contrato de aprendizaje, aun cuando esta prórroga implique que dicho contrato se extienda por un lapso mayor al establecido como término de duración legal del contrato, este contrato está vigente y cumpliendo todos sus efectos, en consecuencia hace parte del número de contratos de aprendizaje a que está obligada a contratar la empresa patrocinadora.

Es decir los contratos vigentes que tenga una empresa patrocinadora son los que se deben contar para efecto de determinar si se está cumpliendo con la cuota que le corresponde conforme a la ley, si así la vigencia de uno de ellos sea consecuencia de un mandato judicial que ordene su prórroga, ya que la empresa patrocinadora no puede incurrir en desacato de un fallo judicial

El presente pronunciamiento se emite dentro de los parámetros a que alude el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

Carlos Emilio Burbano Barrera

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

Dirección Jurídica SENA



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

