

CONCEPTO 30552 DE 2020

(mayo 13)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Respuesta solicitud flexibilización del contrato de aprendizaje.

Estimado señor XXXXX:

En atención a su oficio con fecha 21 de abril de 2020, sin radicar, trasladado internamente por correo electrónico del 24 de abril de 2020, mediante el cual solicita que se analice “la posible flexibilización del Contrato de aprendizaje mediante el patrocinio de aprendices en Etapa Lectiva, bajando la cuota al 50% de SMMLV”, petición que fundamenta en que para muchas empresas va ser difícil recibir aprendices en etapa productiva en el segundo semestre de 2020, y agrega que “La etapa productiva para los aprendices puede ser cambiada por proyectos de emprendimiento”; al respecto, de manera comedida le informo:

1. En cuanto a la solicitud relacionada con "La posible flexibilización del Contrato de aprendizaje mediante el patrocinio de aprendices en Etapa Lectiva, bajando la cuota al 50% de SMMLV", es menester indicarle lo siguiente:

La Ley [789](#) de 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”, regula el contrato de aprendizaje, el cual difiere del contrato de trabajo, pues la finalidad del contrato de aprendizaje es capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo.

Es así que la Ley 789 de 2002 establece en el artículo [30](#), reglamentado por los Decretos [933](#) de 2003, [4690](#) de 2005 y [451](#) de 2008, compilados en el Decreto [1072](#) de 2015, lo siguiente:

“Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- 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...

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional[1] sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente” (Decreto [451](#) de 2008, compilado en el Decreto [1072](#) de 2015)”

Al analizar lo establecido en el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, se aprecia que entre los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje, está la finalidad que el contrato de aprendizaje persigue, con claro sustento constitucional, pues no sólo es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, sino que además el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (CP art. [54](#)). Por consiguiente, puede distinguirse de un contrato de trabajo ordinario, el cual carece de esos propósitos.

De suerte, que la relación de aprendizaje no configura un contrato laboral propiamente dicho ni otra relación contractual derivada del ejercicio de la autonomía y del acuerdo de voluntades, sino una forma especial de vinculación, cuya subordinación (literal b del artículo [30](#)) solo está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje, y cuya finalidad, no es prestar un servicio personal al empleador, sino recibir formación profesional metódica y completa en un oficio, actividad u ocupación, conforme lo señalan los literales a) y c) del citado artículo [30](#), pues es obligación del Estado ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, además de que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia C-[038](#) 2004 (MP Dr. Eduardo Montealegre Lynett), se pronunció sobre el contrato de aprendizaje, reiterando lo dicho en la Sentencia C-[254](#) de 1995, MP Fabio Morón Díaz, en la cual precisa:

"...incluso durante la vigencia de la anterior regulación, distinguió el contrato de aprendizaje del contrato de trabajo ordinario, en los siguientes términos:

“Bajo estos supuestos, resulta evidente que para el legislador, el contrato de aprendizaje en su regulación actual no queda sujeto al ejercicio de la plena libertad contractual que rige para otras materias distintas de las laborales, ni ha sido una gracia o favor del capital al recurso humano (sic) que deba dejarse al libre desarrollo de la tensión de las fuerzas productivas y del acuerdo de voluntades entre dos partes desiguales; tampoco es el producto de la total y libre iniciativa privada, ni se trata de un contrato que pueda equipararse al contrato laboral ordinario.

Todo lo contrario, se trata de una modalidad concreta de los vínculos jurídicos que pueden establecerse entre patronos y trabajadores, que por la importancia para la economía y para los derechos de los aprendices, se ha querido mantener bajo unas especiales reglas de carácter legal y administrativo, para dar pleno empleo a los recursos humanos, y para proteger, como lo advertía la anterior Constitución, a las clases proletarias, y a las de menores ingresos, en particular, como lo indica la nueva Constitución” (subrayas no originales)".

Ahora bien, en la citada Sentencia [038](#) de 2004, la Corte Constitucional aduce: "...el contrato de aprendizaje hace parte de una política general de fomento a la capacitación de la fuerza de trabajo, especialmente aquella integrada por jóvenes, así como de vinculación de esas personas al mundo del trabajo. Esas políticas prácticamente conforman un sistema de capacitación de la fuerza de trabajo, con una muy importante participación de entidades como el SENA".

Y agrega: "No debe olvidarse que por razones obvias, el aprendiz se encuentra en determinadas condiciones de inferioridad frente al empleo a que aspira según la ocupación y el oficio determinado y frente al mercado laboral en general, y que por ello puede ser sujeto de discriminaciones perjudiciales, que se deben evitar con la especial regulación del Estado, la que, por su parte, no puede verse reducida a las definiciones abstractas y generales de la ley, sino que requiere de la organización de un servicio específico de capacitación y vigilancia, sea subsidiado o no por los patronos y por el mismo Estado, y de instrumentos administrativos de regulación y control con la participación de los usuarios del mismo.

Cabe advertir que, en este sentido, y bajo los supuestos de las leyes..., el Contrato de Aprendizaje, es regulado por el legislador como una obligación de los empleadores, según determinadas condiciones relacionadas con su capital, con el tipo de actividad, oficio u ocupación y con el número de empleados, dejando en cabeza de las entidades administrativas respectivas la definición de elementos que permiten el cumplimiento y la ejecución de la ley".

Lo anterior pone de presente que el contrato de aprendizaje está debidamente reglamentado, lo cual implica, entre otras cosas, la imposición de la obligación a ciertas empresas de vincular un determinado número de aprendices. Así, el artículo [32](#) de la Ley 789 de 2002 establece esa obligación para las empresas privadas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince, mientras que el artículo [33](#) de la misma ley, establece el porcentaje de aprendices, que es de uno por cada 20 empleados.

Si el empresario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos [30](#) y [32](#) de la Ley 789 de 2002, cumple con la obligación de celebrar un contrato de aprendizaje, debe tener claro que este comprende tanto la etapa lectiva como la etapa práctica[2]; y atendiendo la etapa en que se encuentre el aprendiz, el apoyo de sostenimiento varía, siendo así, que para la etapa lectiva[3], el aprendiz recibe de parte del patrocinador – empresario un apoyo de sostenimiento equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y al entrar a la etapa práctica deberá proporcionar al aprendiz un apoyo de sostenimiento equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, sin dejar de lado lo dispuesto en el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002 y en el artículo [2.2.6.3.4](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 que compiló el Decreto 933 de 2003, art. [4](#)) [4].

Igualmente, la Ley 789 de 2002, en el artículo [31](#) establece "Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico-práctica empresarial" señalando: "a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes [30](#) de 1992 y [115](#) de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial" en donde por disposición legal, se aplica en principio, el apoyo de sostenimiento equivalente al

75% de un smmlv, y cuando se trate de practicantes universitarios, este apoyo será el 100% del smmlv.

Como conclusión, a lo solicitado por el peticionario, se puede afirmar que el SENA, de conformidad con la Ley 119 de 1994, artículos [2](#) y [4](#), le ha sido encomendado, por un lado, cumplir con la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos y dentro de sus funciones la de impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos; velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje, y por el otro, siendo el Aprendiz el centro de la formación profesional integral, propender por los más altos niveles de excelencia en cumplimiento de la misión y objetivos que le han sido trazados como política pública, razón por la cual la potestad de modificar las condiciones y topes fijados para el contrato de aprendizaje está en cabeza del legislador y no del SENA.

2. En cuanto a la propuesta que indica: "La etapa productiva para los aprendices puede ser cambiada por proyectos de emprendimiento", es pertinente señalar que frente a la etapa productiva o práctica, entendida como aquella en que el aprendiz SENA aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores y le permite aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas en contextos reales o simulados, el Consejo Directivo Nacional del SENA, con fundamento en lo dispuesto en el artículo [3](#) numeral 8 del Decreto 249 de 2004.[5], expidió el Acuerdo [7](#) de 2012, mediante el cual adopta el reglamento del Aprendiz Sena, y señaló las siguientes alternativas para la etapa productiva de los aprendices:

- Desempeño en una empresa a través del Contrato de Aprendizaje en las diferentes empresas obligadas y/o voluntarias, incluido el Sena.
- Desempeño a través de vinculación laboral o contractual en actividades relacionadas con el programa de formación de conformidad con la normativa dispuesta para contratos de aprendizaje. (...).
- Participación en un proyecto productivo, o en Sena – Empresa, o en Sena Proveedor Sena o en Producción de Centros.
- De apoyo a una unidad productiva familiar.
- De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o a una ONG, o a una entidad sin ánimo de lucro,
- Monitorias:.
- Pasantías: Entre las cuales se contempla la asesoría a Pymes como alternativa de etapa productiva.

PARÁGRAFO 1o. La permanencia del Aprendiz en la etapa productiva podrá gestionarse con el acceso a cualquiera de las alternativas planteadas en este artículo, o la combinación de varias de ellas durante el proceso de formación. (...)[6].

Es así que el SENA como institución formadora y en cumplimiento con la Misión que le fue

encomendada por el Estado y las potestades que le otorga la Ley, no sólo ha contemplado el contrato de aprendizaje como única herramienta para impulsar la promoción social del trabajador, sino que ha recurrido a otras alternativas para que sus aprendices puedan culminar su formación profesional integral e incursionen en el mercado laboral y propendan al desarrollo económico y social del país, por lo que invita a los empleadores que desde las competencias que les asiste, implementen alternativas para que los aprendices puedan culminar la formación integral (lectiva y práctica) para el trabajo y desarrollo humano, toda vez que el contrato de aprendizaje tal como está concebido por la Ley, es un todo, conformado por la parte lectiva y la práctica, y no le está dado a la entidad formadora ni al empresario darle un tratamiento diferente al establecido.

Cordial saludo,

ANTONIO JOSÉ TRUJILLO ILLERA

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - Dirección Jurídica

Dirección General



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)

