

CONCEPTO 53287 DE 2017

(octubre 12)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Doctora

ESPERANZA QUINTERO CORTÉS.

equinteroc@sena.edu.co

ASUNTO: Solicitud de concepto sobre alcances de la Circular General No. 3-2017-000132 de 2017 para su implementación operativa. Sin radicar

En atención a la solicitud sin radicar, de fecha 9 de octubre de 2017, mediante la cual se solicita lo siguiente:

“De acuerdo al lineamiento dado en dicha circular cuando el parto de la aprendiz se presenta después de la vigencia del contrato de aprendizaje este debe ser prorrogado, en este orden de ideas ¿qué pasa con la formación académica del aprendiz?, pues el tiempo de etapa productiva determinado para su programa de formación ya culminó, ¿el centro de formación puede certificar a la aprendiz y el contrato de aprendizaje debe continuar prorrogado? o al igual que el contrato de aprendizaje la formación se prorrogara lo que hará que la aprendiz se titule después de superado su embarazo, pues se supone que una vez certificada la aprendiz su condición pasa a ser la de egresada, perdiendo su condición de aprendiz, lo que no le permitiría mantener el contrato vigente; esta pregunta a generado debates con las coordinaciones académicas quienes afirman que no tienen argumento para retener la titulación a la aprendiz”

Nos pronunciamos 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. 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

Cotejando la consulta con el texto de la Circular General No. 3-2017-000132 de 2017, aparentemente hay una lectura incorrecta de la misma, por cuanto la situación planteada no se contempla en ninguno de los hipotéticos del documento mencionado.

Si se hace el análisis temporal de la situación, se tendría que el contrato venció durante el embarazo, causa esta que daría lugar, en los términos de los fallos de tutela, a que la aprendiz quedara cobijada por el fuero de maternidad o estabilidad laboral reforzada, estabilidad a que daría lugar a la prórroga del contrato de aprendizaje.

Entonces, siguiendo la línea temporal, al llegar el momento del parto, tendríamos un contrato

vigente en virtud de esa prórroga, el cual se suspende por entrar la aprendiz a la licencia de maternidad, acotando que los fallos de tutela han señalado que en todo caso, si se prorroga el contrato de aprendizaje por efectos del embarazo, el tiempo total no puede ser superior a dos años, máximo término legal de duración del mismo.

Hechas estas precisiones, veamos el punto central de la consulta, el cual podemos sintetizar en que si se puede certificar a una aprendiz cuando cumplió con los requisitos de formación, a pesar de estar prorrogado el contrato de aprendizaje por el fuero de maternidad.

Teniendo en cuenta los vacíos que genera la Ley [789](#) de 2002, pues al quitarle el carácter de contrato de trabajo al contrato de aprendizaje lo sustrajo de toda la normatividad laboral, vacíos que se han ido superando con los pronunciamientos judiciales, especialmente fallos de tutela de la Corte Constitucional.

En este orden de ideas debe hacerse una diferenciación entre lo que es la formación propiamente dicha, en la cual se imparte unos programas teóricos y prácticos que le permiten a un aprendiz certificarse o titularse, y el fenómeno de la prórroga contractual por efecto de acoger la doctrina jurisprudencial, el cual tiene efectos directos interpartes contratantes y, eventualmente frente al SENA.

En nuestro sentir, cuando la aprendiz cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos para titularse, el SENA debe otorgar el título correspondiente. Ahora bien, tal como lo señala en la consulta, con el acto de la titulación la aprendiz, frente al SENA, adquiere el carácter de egresada, pero frente a su patrocinador, quien es el otro extremo contractual, si se acoge por su parte el respeto al fuero de maternidad, el contrato sigue vigente en virtud de la estabilidad laboral reforzada, en los términos que ha establecido la jurisprudencia.

Lo dicho no significa que se modifiquen los requisitos de formación ni que amplíe la duración legal de la etapa práctica de formación, el efecto de acoger la protección del fuero de maternidad o estabilidad laboral reforzada es estrictamente contractual y amplía, bien sea por la decisión interpartes o por fallo judicial, la duración de esa relación contractual.

Ahora bien, si el patrocinador acogiendo la doctrina jurisprudencial del fuero de maternidad para las aprendizas, prorroga el contrato de aprendizaje, tendría un efecto secundario frente al SENA, en cuanto, en nuestro sentir, este contrato hace parte de la cuota a la que está obligado el patrocinador, aun en el evento en que la aprendiz haya cumplido con los requisitos de formación y se haya titulado.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. De igual forma, este concepto deberá interpretarse en forma integral y armónica, con respeto al principio de supremacía constitucional y al imperio de la ley (C. 054 de 2016); así como, en concordancia con la vigencia normativa y jurisprudencial al momento de su uso y emisión

Cordial saludo,

Carlos Emilio Burbano Barrera

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)

