

CONCEPTO 70520 DE 2021

(septiembre 8)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

## SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: Coordinador Nacional de Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje, Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, 1-8082  
DE: Coordinadora (e) Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, 1-0014  
ASUNTO: Modificación de fecha de inicio de la etapa práctica del contrato de aprendizaje en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA

En respuesta a la comunicación radicada mediante oficio número 9-2021-062644 del 10 de agosto de 2021, mediante la cual solicita concepto jurídico acerca de la modificación de la fecha de inicio de la etapa práctica del contrato de aprendizaje en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA; al respecto, de manera comedida le informo.

En su comunicación solicita el concepto puntualizando lo siguiente:

1. Las sociedades Emgesa SA E.S.P y Codensa S.A. E.S.P. hacen parte del Grupo Enel.
2. Emgesa SA ESP se encuentra regulada con cuota de aprendices a cargo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 789 de 2002 (artículo [30](#) y siguientes).

”Para el cumplimiento de la cuota fijada, entre otros aprendices, la sociedad vinculó a la señora xxxxx desde su etapa lectiva a través de contrato de aprendizaje. Según la información suministrada por el Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital las fechas del programa de formación de la aprendiz son:

INICIO LECTIVA: 16 de diciembre de 2019

TERMINACION LECTIVA: 15 de diciembre de 2020

INICIO PRODUCTIVA: 16 de diciembre de 2020

TERMINACION PRODUCTIVA: 15 de junio de 2021.

3. Los datos indicados fueron consignados en el documento denominado “carta de fechas”, el cual es un formato utilizado por los centros que contiene los datos de las fechas del programa de formación de cada aprendiz, para que con base en esta las empresas puedan realizar o diligenciar el contrato de aprendizaje; teniendo en cuenta que según lo mencionado en el numeral 6 del artículo [2.2.6.3.2.](#) del Decreto 1072 de 2015, una formalidad del contrato de aprendizaje es la inclusión de la “duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica” (subrayado fuera de texto original).

La carta de fechas nombrada fue emitida por el Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital y dada a conocer en oportunidad a la empresa patrocinadora.

4. La empresa suscribió el contrato de aprendizaje con la aprendiz xxxxxxxx con fecha de inicio del 16 de diciembre de 2019 (etapa lectiva), como se había indicado, sin embargo, para el

desarrollo de la etapa productiva se contemplaron unas fechas distintas, así:

INICIO PRODUCTIVA: 1 de enero de 2021

TERMINACION PRODUCTIVA: 30 de junio de 2021

Esta información fue registrada en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices por la empresa.

5. La empresa argumenta que por políticas internas (inclusión en nómina, vinculación a ARL de los aprendices para la etapa práctica, etc) no le resulta posible iniciar la etapa productiva de la aprendiz al día siguiente de la finalización de la fase lectiva - en las fechas indicadas por el centro de formación - porque “las compañías del grupo Enel no pueden realizar cambios de etapa en fecha diferente al primero de cada mes, pero lo que si nos aseguramos en garantizar es el que la etapa práctica del estudiante sea por 6 meses”. (Fragmento de correo enviado por el Grupo Enel).

6. Por lo anterior, desde el 16 de diciembre de 2020 hasta el 31 de diciembre del mismo año la empresa siguió pagando el apoyo de sostenimiento a la aprendiz como si estuviera en etapa lectiva, cuando realmente esta ya había culminado (15 de diciembre de 2020) según la carta de fechas emitida por el centro de formación.

7. Se aclara que el contrato de aprendizaje suscrito entre las partes no ha tenido variaciones, suspensiones, etc.

8. Desde el centro de formación se le hizo el requerimiento a la empresa con el fin de que se modificaran las fechas registradas en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices -SGVA, sin embargo, la empresa manifiesta la imposibilidad de realizar cambios en dicho registro en atención a lo ya indicado.

9. La anterior situación implicaría cambios en los tiempos diseñados para cada programa, puesto que la etapa lectiva que en este caso era de 1 año, pasaría a 1 año y 15 días.

10. Adicional a lo anterior, resulta pertinente mencionar que el artículo [2.2.6.3.25](#) del Decreto 1072 de 2015 menciona que el contrato de aprendizaje “deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva”, por lo cual, la empresa que contrate a los aprendices desde la fase inicial (lectiva) debe garantizarle a su vez, la realización de la etapa productiva.

En concordancia con lo anterior, se precisa que el artículo [33](#) de la Ley 789 de 2002 prohíbe la celebración de un segundo contrato de aprendizaje, por lo que, para los aprendices que sean contratados desde la etapa lectiva el contrato de aprendizaje comprenderá los dos momentos: fase lectiva o productiva, por lo cual, terminada la primera deberá continuar la segunda, a menos que obre suspensión o terminación del contrato por cualquier causa contemplada en la ley.

Corolario de lo anterior, y de acuerdo con la solicitud de requerimiento de un pronunciamiento por parte del grupo de Concepto Jurídicos y Producción Normativa, se plantean las siguientes inquietudes?

¿Es posible que la empresa patrocinadora modifique las fechas de la formación indicadas en el documento “Carta de Fechas” emanada por la entidad aun cuando en la ejecución del contrato de aprendizaje no se ha presentado ninguna modificación (suspensión) soportada?

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, se plantea las siguientes preguntas:

¿La empresa patrocinadora puede seguir pagando el apoyo de sostenimiento correspondiente a un aprendiz que está en etapa lectiva, cuando realmente esta ya finalizó y se encuentra en la productiva, o se consideraría que, por lo argumentado por la empresa, el aprendiz podría seguir en la primera (lectiva) y por tanto, recibir el apoyo respectivo de la fase lectiva?

¿Se requiere que las partes contratantes (empresa – aprendiz) suscriban algún documento con el cual se pueda sustentar el cambio de fechas en el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA?

En caso de que la respuesta a la primera pregunta sea negativa, ¿puede el Sena modificar las fechas registradas por la empresa en el aplicativo Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA o debe esperar necesariamente a que la empresa efectúe el cambio ?

## ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

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 JURIDICO

El Sena tiene como objetivo brindar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva. (art 3 numeral 1 Ley 119 de 1994).

La Duración de los programas de formación integral que imparte el SENA, están definidos en la Resolución 2198 de 2019 en el artículo 3 de acuerdo con su diseño curricular, y se estructuran bajo dos etapas: la lectiva que corresponde al proceso formativo (teórico-práctico) adelantado preferentemente en el Centro de Formación Profesional, y la etapa productiva que corresponde al proceso formativo que se da en situaciones reales de trabajo, donde el aprendiz aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimiento, habilidades y destrezas desarrolladas en la etapa lectiva, al resolver problemas que se presentan en el sector de su formación de manera cotidiana.

Ahora bien, el contrato de aprendizaje es una de las opciones con que cuenta el aprendiz para realizar la etapa productiva.<sup>[1]</sup> Está definido como una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una

persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en la actividades propias del aprendiz y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.<sup>[2]</sup>

Al respecto el Decreto 1072 de 2015 en el artículo [2.2.6.3.25](#) dispone: “El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial” (...)

Dicho contrato, se rige por el principio de la autonomía de la voluntad o libertad contractual que se entiende incorporado en todas las relaciones entre los particulares, e implica el reconocimiento de un poder de autoregular los propios objetivos e intereses de las partes y de determinar su contenido y efectos. Debe cumplir ciertas formalidades establecidas en el Decreto 1072 de 2015 en el artículo [2.2.6.3.2](#), que dispone que el contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener un mínimo de información, entre otra, el oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, el programa y duración del contrato, la duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica, así como la fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

Por otra parte, los aprendices del Sena que entran a su etapa práctica deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL); cuyo objetivo es prevenir, proteger y atender a los estudiantes de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia de los trabajos o practicas que desarrollen.

Al respecto la Ley 789 de 2002 en el artículo [30](#) dispone: “(...) Durante l fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. (...)”

En igual sentido se pronuncia el Decreto 1072 de 2015 en el artículo [2.2.6.3.5](#) señalando: “La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así: (...)”

2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo mensual vigente”

En referencia a la afiliación y pago de los aportes al Sistema de Riesgos Laborales, el Decreto 780 de 2016 en el artículo [3.2.2.1](#) modificado por el artículo [10](#) del Decreto 923 de 2017, estableció unas fechas límite para este fin, teniendo en cuenta el número de identificación tributaria-NIT, en el caso de las empresas.

El Decreto en mención dispone:

“Todos los aportantes a los Sistemas de Salud, Pensiones y Riesgos Laborales del Sistema de Seguridad Social Integral, así como aquellos a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y de las Cajas de Compensación Familiar, efectuarán sus aportes utilizando la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), bien sea en su modalidad electrónica o asistida, a más tardar en las fechas que se indican a continuación (...).”

Por lo tanto, las fechas de afiliación y pago al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) están definidas en la ley, de donde, la afiliación de los aprendices que inician su etapa práctica es una circunstancia que la empresa puede prever, y debe tenerse en cuenta para que el aprendiz pueda iniciar su etapa práctica en la fecha establecida, más aún, cuando es requisito sine qua non para el desarrollo de la misma.

Con respecto al pago del apoyo de sostenimiento la Ley 789 de 2002 en el artículo [30](#) dispone que “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 de sostenimiento durante la etapa práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente”.

En este sentido el Sena no tiene competencia para intervenir en el acuerdo contractual entre aprendices y patrocinadores, por lo tanto, no puede imponer decisiones frente a la ejecución de los acuerdos que dentro de los marcos legales pacten los aprendices y el empleador.

Como es natural la normatividad mencionada no soluciona la casuística que se puede presentar en la práctica y la realidad social, se trata de un marco normativo, razón por la cual la dependencia competente debe analizar cada situación en particular de acuerdo a la evidencia, en este caso, teniendo en cuenta que el plazo máximo de duración del contrato de aprendizaje previsto en la ley es de dos años y que la etapa lectiva y práctica deben desarrollarse de acuerdo con lo establecido en el diseño curricular de cada programa de formación y determinar cómo se adecuan los hechos al hipotético normativo.

Cabe reiterar que el Grupo no analiza casos particulares y menos aún entrar a resolver una situación que de acuerdo con los hechos narrados, ya llegó a su término.

## RESPUESTA JURÍDICA

De lo expuesto se infiere que el término máximo de duración del contrato de aprendizaje es de dos años como lo establece la Ley 789 de 2002 en el artículo [30](#), a su vez, la duración de la etapa

lectiva y práctica esta definida en la Resolución [2198](#) de 2019 de acuerdo con el diseño curricular de cada programa de formación, por ende no puede ser modificada por acuerdo entre las partes o voluntad del patrocinador. Como lineamiento general se puede decir que la situación particular que tenga un aprendiz no modifica la normatividad que rige el contrato de aprendizaje.

De acuerdo con los hechos expuestos por el solicitante, no se pretende modificar el término de duración de la etapa lectiva o práctica, sino la fecha de inicio de la etapa productiva debido a hechos ya ocurridos, por lo que si analizada la evidencia aportada por la empresa y los documentos del seguimiento realizado por la dependencia competente se corrobora que el contrato de aprendizaje se ajusta a los términos de su regulación. La solicitud debe adelantarse ante la Dirección de Formación Profesional que es la competente para definir su procedencia y gestionar de ser viable, la modificación con Sofía Plus.

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.

Cordial saludo,

Martha Bibiana Lozano Medina

Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - Dirección Jurídica

<NOTAS DE PIE DE PAGINA>.

1. Reglamento del Aprendiz artículo [12](#).

2. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículo [2.2.6.3.1](#).



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)

