

CONCEPTO 84843 DE 2019

(noviembre 20)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DE: Antonio José Trujillo Illera, Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, 1-0014

ASUNTO: Concepto diferencia entre práctica laboral y pasantías

En respuesta a su comunicación electrónica del 11 de octubre de 2019, con radicado 8-2019-072149, mediante la cual solicita concepto sobre la diferencia entre práctica laboral y pasantías; al respecto, de manera comedida le informo.

En su comunicación de solicitud de concepto manifiesta:

“Teniendo en cuenta que, desde la Dirección de Formación Profesional, Grupo de Ejecución de la Formación, se encuentra proyectando la “Guía de Etapa Productiva” para los aprendices del SENA, nos ha surgido un interrogante respecto a si existe diferencia entre “Practica Laboral y Pasantía, teniendo en cuenta que la normatividad vigente no ha realizado una diferenciación explícita y que el MEN no ha sido claro al establecer una diferencia.

Por lo anterior, de manera atenta solicito me informen si existe tal diferencia y de ser caso se informe en qué consiste”.

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 JURÍDICO

Con el fin de precisar las diferencias que puedan existir entre la práctica laboral y las pasantías, es necesario abordar lo dispuesto en la Ley [789](#) de 2002, La Ley [1780](#) de 2016, Ley [1955](#) de 2019, el Decreto [1072](#) de 2015 y el Acuerdo [007](#) de 2012 o Reglamento del Aprendizaje SENA, expedido por el Consejo Directivo Nacional del SENA

1. Práctica laboral

En SENA en cumplimiento de su misión^[1] ofrece formación teórica y práctica que engloba una fase lectiva y una fase práctica denominadas, respectivamente, etapa lectiva y etapa productiva.

La Ley 789 de 2002 en su artículo [30](#) contempla la naturaleza y características del contrato de aprendizaje precisando que la relación de aprendizaje, sin vínculo laboral, comprende la formación teórica práctica y el desempeño del aprendiz dentro de la empresa en actividades que corresponden al oficio u ocupación en que recibe formación

La misma Ley 789 de 2002 en su artículo [31](#) señala que se consideran modalidades del contrato de aprendizaje las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado; así como también la formación teórico práctica de los aprendices matriculados en programas del SENA, la formación que imparten otras instituciones aprobadas por el Estado, las prácticas que realizan los alumnos de educación media (10o y 11 grados) y también la formación propia de los alumnos que reciben capacitación en oficios u ocupaciones de los niveles semicalificados.

El Decreto 1072 de 2015, Único del Sector Trabajo, en su artículo [2.2.6.3.25](#), que incorporó el artículo [2o](#) del Decreto 2585 de 2003, precisa que el contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo en los casos de práctica de estudiantes universitarios y de estudiantes técnicos (profesionales) y tecnólogos en que el contrato de aprendizaje se circunscribe al otorgamiento de formación práctica empresarial.

El Decreto 1072 de 2015, Único del Sector Trabajo, en su artículo [2.2.6.3.6](#), que incorporó el artículo [6o](#) del Decreto 933 de 2003, señala las modalidades del contrato de aprendizaje, incluyendo, entre ellas, las prácticas de estudiantes universitarios, técnicos y tecnólogos, y las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo Nacional del SENA.

En virtud de lo dispuesto en el artículo [6o](#) del Decreto 933 de 2003, el Consejo Directivo Nacional del SENA expidió el Reglamento del Aprendiz SENA, adoptado por medio del Acuerdo [007](#) de 2012 y modificado por el Acuerdo [004](#) de 2014, en cuyo artículo [1o](#) señala que la Formación Profesional Integral que orienta el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para el desarrollo humano y la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en los contextos productivo y social, es decir, en el Mundo de la vida.

El mismo Reglamento del Aprendiz SENA en su artículo 11 dispone que la etapa productiva del programa de formación es aquella en la cual el Aprendiz SENA aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores contribuyendo en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión.

Para poder dar cumplimiento a lo anterior, el Reglamento del Aprendiz SENA en su artículo 12 contempla las alternativas para que el aprendiz realice la etapa productiva requerida en el proceso de aprendizaje del SENA, entre ellas, el desempeño en una empresa mediante un contrato de aprendizaje, contrato laboral o contractual, monitorias y pasantías, indicando al respecto lo siguiente.

- Desempeño en una empresa a través del Contrato de Aprendizaje en las diferentes empresas obligadas y/o voluntarias, incluido el Sena. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva.

- 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. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva

- Monitorias. De acuerdo con la reglamentación establecida en la Institución para los procesos de aprendizaje, el desarrollo de monitorias por parte de los aprendices - Sena en las especialidades que son afines tecnológicamente a su programa de formación en un Centro de Formación del Sena, serán contempladas como alternativa para la etapa productiva. La constancia o certificado de cumplimiento a satisfacción de las actividades de monitoria la expide el Subdirector de Centro de acuerdo a las horas asignadas por resolución.

- Pasantías. Entre las cuales se contempla la asesoría a Pymes como alternativa de etapa productiva.

Como puede observarse, dentro de las alternativas que tiene el aprendiz para desarrollar la fase productiva de su programa de formación están las prácticas laborales y las pasantías.

La Ley 1780 de 2016 en el Título III, artículos [15](#), [16](#) y [17](#), se refiere a la naturaleza, definición y reglamentación de la práctica laboral, condiciones mínimas de la práctica laboral y reporte de las plazas de práctica laboral en el servicio público de empleo, respectivamente.

El artículo [15](#) de la Ley 1780 de 2016 define la práctica laboral como “una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral...”. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

Por su parte, el párrafo 1o del artículo [15](#) de la misma Ley 1780 de 2006 dispone que “Las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, contrato de aprendizaje establecido en la Ley [789](#) de 2002 y sus Decretos Reglamentarios, así como la judicatura, continuarán siendo reguladas por las disposiciones vigentes”. (Negrillas y subrayado fuera de texto).

La Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, en su artículo [192](#) adicionó el artículo [15](#) de la Ley 1780 de 2016, sobre prácticas laborales, indicando lo siguiente:

“ARTÍCULO [192](#)o. PRÁCTICAS LABORALES. Además de lo previsto en el artículo [15](#) de la Ley 1780 de 2016, las prácticas laborales podrán desarrollarse por estudiantes de educación superior de posgrado, de educación para el trabajo y desarrollo humano, de formación profesional integral del SENA, así como de toda la oferta de formación por competencias.

PARÁGRAFO PRIMERO. El tiempo de la práctica laboral que el estudiante realice para optar a su título de profesional, tecnológico o técnico cuenta como experiencia laboral, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las prácticas laborales realizadas durante los veinticuatro (24) meses anteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley, serán tenidas en cuenta al momento de contabilizar el tiempo de experiencia laboral.

PARÁGRAFO TERCERO. Se exceptúan de lo dispuesto en el presente artículo, los estudiantes de posgrado del sector salud.

PARÁGRAFO CUARTO. En el sector público se generarán oportunidades de prácticas laborales para estudiantes de administración pública”.

Esta nueva disposición incluye las prácticas laborales de los programa de formación profesional integral que ofrece el SENA, legalizada como una alternativa para desarrollar la fase práctica del proceso formativo en aras de optar el título de profesional, tecnológico o técnico (laboral), con un valor agregado, en el sentido de servirle al estudiante como experiencia laboral.

Sin embargo, las prácticas en la relación docencia servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley [789](#) de 2002 y la judicatura, continuarán siendo reguladas por las disposiciones vigentes sobre las respectivas materias.

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo [2.2.6.1.7.7](#) contempla la afiliación y cotización a los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales en las prácticas laborales y judicatura, precisando en su párrafo 1 que “La afiliación al Subsistema General de Riesgos Laborales, se realizará mediante el diligenciamiento del "Formulario único de Afiliación, Retiro y Novedades de trabajadores y Contratistas" contenido en la Resolución 3796 de 2014 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que la modifique o sustituya. Corresponderá a la Entidad pública en la que se adelante la práctica laboral o judicatura suministrar a las Cajas de Compensación Familiar la siguiente información: // 1. Actividades que ejecutará el estudiante. // 2. Lugar en cual se desarrollarán sus actividades. // 3. Clase de riesgo que corresponde a las actividades realizadas. // 4. Horario en el cual deberán ejecutarse (Decreto 1669 de 2016, art. [1](#))”

El mismo Decreto 1072 de 2015 en su artículo [2.2.6.1.7.10](#) establece que el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad pública donde se realice la práctica laboral o la judicatura, comprenderá a los estudiantes señalados en el artículo [2.2.6.1.7.7](#) del presente decreto; por lo tanto, el estudiante y la entidad pública se asimilan, a la condición de trabajador dependiente y empleador respectivamente, para la realización, con especial énfasis, en las actividades de prevención, promoción y seguridad y salud en el trabajo. (Decreto 1669 de 2016, art. [1](#))”

De acuerdo con lo visto se precisa que en virtud de lo dispuesto por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para efectos de las actividades de prevención, promoción y seguridad y salud en el trabajo, el estudiante que realice una práctica laboral o judicatura se asimila a la condición de trabajador dependiente.

En este sentido las prácticas laborales son una actividad formativa realizada en un escenario de trabajo real, que implica la exposición del estudiante a factores de riesgo propios de una actividad laboral.

Por lo tanto, debe entenderse como practica laboral toda actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación, que está establecida como un requisito para culminar sus estudios y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

El Ministerio de Educación Nacional, ha precisado que la práctica laboral o actividad es un requisito para culminar estudios u obtener el título, que se encuentra establecida como tal en el plan de estudios del programa.

2. Pasantías

Las pasantías son actividades pedagógicas de carácter práctico, cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de los aprendices, permitiéndoles tener contacto con el mundo laboral, facilitándoles la participación en equipos interdisciplinarios y la realización de actividades asistenciales, académicas, investigativas aplicadas o de proyección relacionadas con los campos de acción y áreas de intervención del programa, mediante las cuales el aprendiz aplicará las habilidades adquiridas durante su etapa lectiva consolidando el conocimiento de su formación específica e identificando problemas o necesidades^[2].

Las pasantías están contempladas en el Reglamento del Aprendiz SENA como una de las alternativas para el desarrollo de la etapa productiva (etapa práctica).

En general la pasantía es una práctica que realiza el estudiante o aprendiz con el propósito de lograr experiencia complementaria a la adquirida en la etapa lectiva.

Como puede apreciarse, las pasantías están consideradas como una de las alternativas que tienen los aprendices para desarrollar la etapa productiva de su programa de formación, y si bien es cierto que el artículo [12](#) del Acuerdo 000012 de 2012 (Reglamento del Aprendiz) señala por vía de ejemplo la asesoría a PYMES, no es menos cierto que podrían darse otros tipos de pasantías mediante las cuales los aprendices realicen actividades asistenciales, académicas, investigativas o de proyección para identificar problemas y necesidades relacionadas con los campos de acción y áreas de intervención que les permita desarrollar habilidades, destrezas y competencias aplicando el conocimiento recibido durante la etapa lectiva de su programa de formación.

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo [2.2.6.3.7](#), compilatorio del artículo [7](#)o del Decreto 933 de 2003, en su numeral 1 se refiere a la figura de la pasantía indicando que corresponde a una práctica educativa que no constituye contrato de aprendizaje, mediante la cual los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior desarrollan actividades que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

La pasantía o práctica estudiantil se diferencia de la práctica laboral en que la primera no se formaliza mediante contrato de aprendizaje ni contrato de laboral, pues el pasante participará en el desarrollo de sus actividades en calidad de un simple estudiante, apoyado en un convenio celebrado entre la institución educativa y la empresa que recibe al practicante estudiantil.

RESPUESTA JURÍDICA

Con fundamento en lo expuesto se procede a dar respuesta al interrogante planteado, así:

Pregunta. ¿Existe diferencia entre la Práctica Laboral y las Pasantías?

Respuesta. La práctica laboral y las pasantías son dos alternativas diferentes que tienen los estudiantes y aprendices del SENA de desarrollar la fase práctica o etapa productiva de su proceso de aprendizaje para optar el título o certificación de su programa.

La práctica laboral es una actividad formativa realizada en un escenario de trabajo real, que implica la exposición del estudiante a factores de riesgo propios de una actividad laboral.

La práctica laboral, incluida la de los programas de formación profesional integral que ofrece el SENA, fue formalizada en el artículo [192](#) de la Ley 1955 de 2019 como una alternativa para

desarrollar la fase práctica del proceso formativo, con el fin de que el estudiante obtenga el título de profesional, tecnológico o técnico (laboral) y a la vez le sirva al egresado para acreditar tiempo de experiencia laboral.

Para efectos de las actividades de prevención, promoción y seguridad y salud en el trabajo a que alude el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el estudiante que realice una práctica laboral se asimila a la condición de trabajador dependiente.

Las pasantías son actividades pedagógicas de carácter práctico, cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de los aprendices, permitiéndoles tener contacto con el mundo laboral, facilitándoles la participación en equipos interdisciplinarios y la realización de actividades asistenciales, académicas, investigativas aplicadas o de proyección relacionadas con los campos de acción y áreas de intervención del programa, mediante las cuales el aprendiz aplicará las habilidades adquiridas durante su etapa lectiva consolidando el conocimiento de su formación específica e identificando problemas o necesidades.

En general la pasantía es una práctica que realiza el estudiante o aprendiz con el propósito de lograr experiencia complementaria a la adquirida en la etapa lectiva, pero en la cual, por lo general, no está expuesto a riesgos laborales.

La pasantía o práctica estudiantil se diferencia de la práctica laboral en que la primera no se formaliza mediante contrato de aprendizaje ni contrato de laboral, pues el pasante participará en el desarrollo de sus actividades en calidad de un simple estudiante, apoyado en un convenio que haya celebrado la entidad educativa y la empresa que recibe al practicante.

Más que una diferencia entre práctica laboral y pasantía, lo que existen son dos formas de realizar las prácticas, vale decir, las que se desarrollan estrictamente en un plan académico de una institución respectiva y las que se vinculan por medio del contrato de aprendizaje o contrato laboral.

Todas son prácticas, pero dentro de este concepto cabe distinguir aquellas que son desarrollo del programa académico y aquellas que comportan una relación de aprendizaje o vínculo laboral.

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,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador

Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa

Dirección Jurídica - Dirección General

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. Ley 119 de 2004 “ARTÍCULO [2](#)o. Misión. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está

encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”.

2. Dirección Jurídica, Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, Concepto Jurídico 8-2015-033943 del 24/07/2015



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)

