

CONCEPTO 73412 DE 2019

(octubre 17)

<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 situaciones frente al Reglamento del Aprendiz

En respuesta a su comunicación electrónica del 9 de octubre de 2019, con radicado número 8-2019-071170, en la cual plantea algunas inquietudes frente a las diferentes situaciones que se presentan en la aplicación del Reglamento del Aprendiz adoptado por el Acuerdo 007 de 2012; al respecto, de manera comedida le informo:

Las preguntas formuladas serán respondidas más adelante.

#### 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.

#### PRECEDENTES NORMATIVOS

Para el análisis del presente concepto se tendrán en cuenta los siguientes fundamentos normativos:

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”

Ley [361](#) de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones”.

Acuerdo [7](#) de 2012 expedido por el Consejo Directivo del SENA “Por el cual se adopta el reglamento del Aprendiz Sena”.

Acuerdo [15](#) de 2003 “Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje”

Circular [132](#) de 2017 emanada de la Dirección Jurídica del SENA

Conceptos 202494 de julio 18 de 2008 y Concepto 160909 de 11 de junio de 2008 - Ministerio de la Protección social (hoy Ministerio del Trabajo)

Conceptos [58668](#) de 2017 y [75589](#) de 2018 - Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa.

#### ANÁLISIS JURÍDICO

## 1o. CONTRATO DE APRENDIZAJE- Ley [789](#) de 2002

Como bien se desprende del artículo [30](#) de 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”, el contrato de aprendizaje por su naturaleza tiene las siguientes características, que le dan su propia identidad y lo diferencian del contrato laboral ordinario o de cualquier otro tipo de relación contractual: (i) Tiene como finalidad facilitar la formación de las ocupaciones que impliquen desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa; (ii) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; (iii) La formación se recibe a título estrictamente personal; (iv) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje; (v) El término de duración no puede ser superior a dos años en términos generales y de un año para la práctica de estudiantes técnicos o tecnólogos, sin que pueda ser modificado por las partes ni por terceros; (vi) La estabilidad laboral reforzada no puede superar este término.

El contrato de aprendizaje, pues, es un contrato reglado por la Ley [789](#) de 2002 y las normas que la desarrollan y reglamentan. Sin embargo, siendo un contrato, es esencialmente consensual y las partes pueden de común acuerdo hacer las estipulaciones que consideren convenientes, respetando, eso sí, aquellos aspectos obligatorios señalados por la ley, como la afiliación y aportes obligatorios a la Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales, el pago mínimo de apoyo de sostenimiento que no puede ser inferior a la suma mínima determinada por la ley o la duración máxima del contrato que en ningún caso puede superar los dos años, siendo posible pactar duraciones inferiores.

## 2o. REGLAMENTO DEL APRENDIZ – ACUERDO [007](#) DE 2012

El Acuerdo 7 de 2012 “Por el cual se adopta el reglamento del Aprendiz Sena”, establece en su artículo [3o](#) que el Aprendiz Sena es toda persona natural matriculada en los programas de formación profesional de la entidad, en cualquier tipo de formación: Titulada o Complementaria, desde las diferentes modalidades: Presencial, Virtual o Combinada, formación que se recibe a título estrictamente personal.

El artículo [1o](#) ibídem, 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.

El citado Reglamento del Aprendiz consagra los derechos (artículo [7o](#)), deberes (artículo [9o](#)) y prohibiciones (artículo [10](#)) de los aprendices SENA, trámites (artículo [21](#)), participación y cumplimiento (artículo [22](#)), las faltas que afectan el proceso de aprendizaje y la convivencia (artículo [23](#)), la clasificación de las faltas en académicas y disciplinarias, la calificación y criterios para la calificación de las faltas (artículos [24](#), [25](#) y [26](#)), las clases de sanciones (artículo [28](#)) y los criterios para imponer las sanciones (artículo [29](#)).

De otro lado, el artículo [28](#) del reglamento del aprendiz establece que las sanciones son las medidas adoptadas por el SENA ante una falta académica o disciplinaria, tanto en las etapas lectiva y productiva, y el artículo [29](#) señala los principios rectores para la aplicación de sanciones.

A su turno, el artículo [30](#) del Reglamento del Aprendiz contempla el procedimiento para la aplicación de sanciones.

Por último, el artículo [31](#) ut supra dispone que en cada centro de formación profesional del SENA funcionará un Comité de Evaluación y Seguimiento, como instancia competente para investigar y analizar casos tanto académicos como disciplinarios de los aprendices de todos los tipos y modalidades de formación, y cuyas recomendaciones deben ser entregadas al Subdirector del Centro para su decisión.

### 3o. ASPECTOS OPERATIVOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE – ACUERDO [15](#) DE 2003

De otra parte, el Acuerdo 15 de 2003 emanado del Consejo Directivo del SENA “Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje” establece en su artículo [5o](#):

“ARTÍCULO [5o](#). CAUSALES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en los siguientes casos:

1. Licencia de maternidad.

2. Incapacidades debidamente certificadas.

3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.

4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

PARÁGRAFO 1o. La suspensión de la relación de aprendizaje no exonera al empleador de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad promotora de Salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz”. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

Ahora bien, la Circular [132](#) de 2017 no es reguladora de la aplicación del fuero de maternidad a las aprendices embarazadas, sino ilustrativa de las soluciones jurisprudenciales dadas por las autoridades judiciales. (Ver Concepto [58668](#) de 2017)

El Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, en Concepto [75589](#) de 2018 sobre aprendiz en estado de embarazo señaló:

“ (...)

De manera que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quedase en estado de embarazo durante su desarrollo, gozará de su especial protección constitucional de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento laboral.” (Resaltados fuera de texto)

Pues bien, acorde con lo anterior, cabe destacar algunos aspectos:

- Si durante la ejecución del contrato de aprendizaje, la aprendiz queda embarazada, estará cubierta por la estabilidad laboral reforzada y por tanto, el patrocinador debe respetar y mantener el vínculo contractual de aprendizaje.

- Si el parto se produce durante la vigencia pactada del contrato, la aprendiz entra a gozar de la licencia de maternidad, la cual suspende el contrato de aprendizaje. A la terminación de la licencia, el contrato se reinicia y durará por el tiempo que falte para cumplir el plazo inicialmente pactado.
- Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, el contrato de aprendizaje se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que no podrá tener una duración mayor de dos años.
- Si el fuero de maternidad sobrepasa los dos años máximos de duración del contrato de aprendizaje, el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.
- Si prorrogado el contrato de aprendizaje por efectos del fuero de maternidad se cumplen los dos años de duración máxima del contrato de aprendizaje, éste como tal termina y el patrocinador debe mutar la relación de aprendizaje a una relación laboral, con el fin de garantizar la protección de la mujer embarazada, en consecuencia, este contrato deja de contar para el cumplimiento de la cuota de aprendices”.

## RESPUESTA JURÍDICA

De acuerdo con lo antes expuesto, procedemos a responder los interrogantes planteados en su comunicación:

PREGUNTA. 1. ¿ Teniendo en cuenta la naturaleza del contrato de aprendizaje y las condiciones previstas frente a las obligaciones y las causales de terminación del mismo, si el aprendiz deja de concurrir puntualmente al lugar asignado por la empresa para el desarrollo de la etapa productiva puede la empresa terminar el contrato de aprendizaje por dicha causal o trasladar la decisión a la Entidad que adelante un proceso de deserción, teniendo en consideración el tiempo que debe transcurrir debido al proceso que se debe adelantar según el Reglamento, las causales previstas en el contrato y la naturaleza del contrato?

RESPUESTA: De acuerdo con lo previsto en el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002 y con respaldo en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se puede concluir que el contrato de aprendizaje por su naturaleza y características, tiene su propia identidad que lo diferencia del contrato laboral ordinario o de cualquier otro tipo de relación contractual, lo que permite que el patrocinador y el aprendiz, de común acuerdo, establezcan las estipulaciones contractuales que consideren convenientes.

A tono con lo anterior, el aprendiz del SENA como protagonista de su formación profesional integral debe ser consciente y vivenciar qué derechos, deberes y prohibiciones son correlativos e inseparables en su proceso de formación, por lo que en el evento en que por acción u omisión altere el normal desarrollo de la formación bien en la etapa lectiva como en la etapa productiva, dará lugar, por ejemplo, a la imposición de medidas sancionatorias y/o formativas, o a la terminación del contrato de aprendizaje por parte del empresario patrocinador.

Ahora, si bien el SENA no tiene competencia para intervenir en el acuerdo contractual entre aprendices y patrocinadores, legalmente si cuenta con las facultades de vigilancia y control que le ha reservado la ley frente a la cuota de aprendices y pago de monetización. Por ejemplo, no puede ordenar que se termine el contrato de aprendizaje como consecuencia de la inasistencia por parte del aprendiz que afecte la voluntariedad de las partes.

Sin embargo, tal como lo establece el Reglamento del Aprendiz, el SENA tiene a su cargo una serie de obligaciones en relación con el proceso formativo del aprendiz, tanto en su etapa lectiva como productiva:

i) El seguimiento obligatorio a la etapa productiva, que debe realizarse de manera virtual y presencial.

(ii) El Instructor asignado como responsable pueda hacer seguimiento de acuerdo a los indicadores establecidos en el procedimiento de ejecución de la formación, garantizando una interacción continua con el Aprendiz, actividad que se debe complementar con visitas o comunicación directa que realice el Instructor.

(iii) El Instructor es responsable directo de registrar oportunamente la información académica del Aprendiz y realizar el seguimiento tanto presencial como virtual a las actividades del aprendiz.

(iv) Por su parte, el Coordinador Académico del Centro es responsable de controlar el registro y la consolidación de la información de los resultados de la evaluación y situaciones académicas, que permita el seguimiento de la etapa productiva y certificación de los aprendices de manera oportuna.

Ahora bien, el artículo [22](#) del Reglamento del Aprendiz contempla que en el proceso de formación - que comprende la etapa lectiva y la etapa productiva – se pueden presentar situaciones como la “Deserción”:

a) Cuando el aprendiz injustificadamente no se presente por tres (3) días consecutivos al Centro de Formación o empresa en su proceso formativo.

b) Cuando al terminar el periodo de aplazamiento aprobado por el SENA, el Aprendiz no reingresa al programa de formación.

c) Cuando transcurridos dos (2) años contados a partir de la fecha de terminación de la etapa lectiva del programa, el Aprendiz no ha presentado la evidencia de la realización de la etapa productiva”.

Ante las circunstancias que pueden dar lugar a la deserción por parte del aprendiz, el párrafo del mismo artículo [22](#) establece que el Instructor o el funcionario responsable del seguimiento respectivo, reportará inmediatamente el caso al Coordinador Académico, quien deberá enviar una comunicación al Aprendiz a la dirección domiciliaria registrada en el sistema de gestión de información, requiriéndole para que justifique plenamente el incumplimiento, aportando las evidencias o soportes respectivos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío.

Si el Aprendiz no da respuesta dentro del término establecido o no aporta las evidencias que justifiquen plenamente el incumplimiento, el Subdirector del Centro de Formación suscribirá el acto académico que declara la deserción en el proceso de formación, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción por parte del aprendiz.

En este orden de ideas, cuando el aprendiz se encuentre incurso en cualquiera de las causales de deserción antes indicadas, por parte del SENA no sólo debe solicitarse al aprendiz que informe las razones del incumplimiento, sino que también debe informarse a la empresa patrocinadora sobre la solicitud que se le ha formulado al aprendiz para que, dentro de la autonomía de la relación de aprendizaje, adopte las medidas que fueren conducentes.

Valga reiterar que el SENA no tiene competencia para intervenir en el acuerdo contractual entre aprendices y patrocinadores y en las decisiones o soluciones que en desarrollo del mismo convengan las partes.

PREGUNTAS 2, 3 y 4.

“2. ¿Si la Aprendiz se encuentra en estado de embarazo o en condición de discapacidad en su etapa productiva y deja de concurrir a la Empresa, la empresa puede terminar el contrato de aprendizaje o trasladar la decisión a la Entidad y dependiendo del resultado terminar el contrato, máxime que de por medio tenemos la estabilidad reforzada y la naturaleza del contrato de aprendizaje?”

“3. ¿Si un Aprendiz se encuentra en estado de embarazo o en condición de discapacidad en su etapa productiva y comete falta en la empresa puede terminar el contrato de aprendizaje o trasladar la decisión a la Entidad y dependiendo del resultado terminar el contrato, máxime que de por medio tenemos la estabilidad reforzada y la naturaleza del contrato de aprendizaje?”

“4. ¿Si un Aprendiz en desarrollo de etapa productiva comete falta en la empresa, entre otros, tales como hurtos, incapacidades que no corresponden a la realidad, ingerir sustancias psicoactivas entre otras, le compete al SENA adelantar el proceso disciplinario y con base en el resultado del mismo, la empresa terminar el contrato de aprendizaje?”

RESPUESTA: En este punto se responden las preguntas 2, 3 y 4 por estar íntimamente relacionadas. En los casos planteados deben examinarse las circunstancias que a la aprendiz en estado de embarazo o al (a) aprendiz en situación de discapacidad le han impedido asistir al cumplimiento de su etapa productiva en la empresa patrocinadora.

En el caso de un aprendiz en estado de embarazo, se debe tener en cuenta que el embarazo no afecta el contrato de aprendizaje ni su ejecución, no lo suspende y mucho menos lo termina. El Acuerdo 15 de 2003 del SENA, establece en su artículo [50](#) las causales de suspensión del contrato de aprendizaje, contemplando como una de ellas, la licencia de maternidad, más no el embarazo. Para el efecto, como antes quedó expuesto, la Circular [132](#) de 2017 emanada de la Dirección Jurídica del SENA señala las directrices en el manejo del contrato de aprendizaje cuando la aprendiz se encuentre en estado de embarazo.

En el caso del aprendiz en situación de discapacidad, por tratarse personas con protección laboral reforzada, debe indagarse sobre las circunstancias que le han impedido cumplir con su etapa de formación.

Al respecto, es importante tener en cuenta lo dispuesto en el artículo [26](#) de la Ley 361 de 1997:

“ARTÍCULO [26](#). NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás

prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Ahora bien, el artículo [10](#) del Reglamento del Aprendiz, adoptado por el Acuerdo 007 de 2012, señala las prohibiciones para los Aprendices:

“ARTÍCULO [10](#). Se considerarán prohibiciones para los Aprendices del Sena, las siguientes:

“9. Hurtar, estafar o abusar de la confianza de cualquier integrante de la comunidad educativa, o amenazarlo, sobornarlo, coaccionarlo o agredirlo verbal o físicamente, o ser cómplice o copartícipe de delitos contra ellos o contra la Institución.

(...)

11. Destruir, sustraer, dañar total o parcialmente instalaciones físicas, equipos, materiales, software, elementos y dotación en general del Sena o de instituciones, empresas u otras entidades donde se desarrollen actividades de aprendizaje, culturales, recreativas, deportivas y sociales o intercambios estudiantiles nacionales o internacionales.

(...)

27. Cometer faltas en el desarrollo del contrato de aprendizaje que originen la finalización unilateral del contrato por parte de la empresa patrocinadora con justa causa y agotado el debido proceso”.

Como antes se indicó, la etapa productiva hace parte del proceso de formación, y por lo tanto la comisión de faltas académicas o disciplinarias por el incumplimiento de los deberes o la violación de las prohibiciones, previa comprobación, dará lugar a la imposición de la correspondiente sanción conforme con lo consagrado en el Reglamento del Aprendiz, respecto a la etapa productiva.

En este sentido, el artículo [29](#) del Reglamento del Aprendiz del SENA dispone que el Aprendiz debe ser informado, desde su inicio, del procedimiento sancionatorio que se le adelanta por falta disciplinaria o académica, quien tendrá la garantía de ejercer su derecho de contradicción y defensa dentro de las oportunidades previstas para ello, presentar descargos y solicitar y/o aportar pruebas y a la valoración de las mismas, todo ello en observancia del principio de presunción de inocencia.

El hecho de que una Aprendiz se encuentre en estado de embarazo o un (a) aprendiz presente situación de discapacidad, y ha cometido una falta, ello no impide que se le comunique el inicio del procedimiento sancionatorio, durante el cual tendrá derecho a ejercer su derecho de defensa y contradicción y aportar y solicitar la práctica de pruebas, con lo cual se garantiza la observancia del Debido Proceso. La comunicación que se debe enviar al aprendiz debe cumplir con las condiciones e información previstas en el artículo [33](#) del Reglamento del Aprendiz.

Dado que frente a estos casos existe un amparo constitucional y legal a la estabilidad laboral reforzada, el empleador en el evento en que decida desvincular al aprendiz deberá solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para terminar el contrato de aprendizaje por justa causa, acreditando el acto que impuso la sanción correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, el patrocinador podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje conforme con lo que las partes hayan estipulado en el respectivo contrato de aprendizaje, pero

podrá tener en cuenta las resultas del proceso disciplinario adelantado por el SENA.

PREGUNTA 5. “¿Se encuentran facultados los Centros de Formación para sancionar a un aprendiz por aparente estado de ingesta de alcohol y/o sustancias psicoactivas, considerando que no se cuenta con alcoholímetro y/o exámenes de sangre?, ¿es válido como prueba exámenes físicos de las enfermeras de los Equipos de Bienestar al Aprendiz en los Centros?”

RESPUESTA: El artículo [10](#) del Reglamento del Aprendiz establece que se considerarán como prohibiciones para los Aprendices del Sena, entre otras, “6. Fumar en áreas no permitidas en el centro de formación, así como ingresar, comercializar, promocionar, ingerir o suministrar bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, dentro de las instalaciones del Sena, o ingresar a la entidad en estado que indique alteraciones ocasionadas por el consumo de estos”. (Negrillas y subrayado fuera de texto).

En relación con la prueba que permita establecer si la persona se encuentra en estado de embriaguez, el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) en Concepto 202494 de julio 18 de 2008, señaló que es posible y permisible que el empleador practique este tipo de pruebas, con fundamento en jurisprudencia de la Corte Constitucional en tratándose de trabajadores del sector privado:

“(…) Así las cosas y toda vez que la legislación laboral estableció como una causal justa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, el estado de embriaguez o el uso de drogas enervantes, la jurisprudencia se ha ocupado de pronunciarse respecto a la forma de comprobarse tales conductas o comportamientos, señalando:

"Terminación del contrato. Causal 6a. Consumo de estupefacientes por el trabajador. Prueba mediante testimonios."En este aspecto también se equivocó el juzgador, pues el artículo [51](#) del Código Procesal del Trabajo establece que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba previstos en la ley, "pero (que) la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales". Incurrió por ello el Tribunal en un error al asentar que la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo alegada por la hoy recurrente debió probarse con un " dictamen médico" sobre el consumo por parte del demandante de "sustancias heroicas" o con un " dictamen de laboratorio" sobre las sustancias que le fueron encontradas en su camarote y que en ese momento consumía, pues tampoco existe dentro del Código Procesal del Trabajo disposición que imponga al patrono - en su condición de tal o como litigante- la carga de probar con una determinada prueba el hecho de que el trabajador se encontraba bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes" (CSJ, Cas. Laboral, Sec. Segunda, Sent. Oct. 4/95. Exp. 7202)

De la anterior jurisprudencia, es posible inferir que sí dentro de la ritualidad que imponen los procedimientos judiciales, se permite emplear cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de las conductas que motivan su escrito, entendería esta Oficina que iguales mecanismos pueden utilizar los empleadores, con el mismo fin, por lo tanto, podrían pactarse en el Reglamento Interno de Trabajo el procedimiento a seguir para la práctica de los exámenes médicos o pruebas que determinen el estado del trabajador cuando se presenta a laborar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes”.

En igual sentido, el mismo Ministerio se había pronunciado mediante Concepto 160909 de 11 de junio de 2008 en relación con la posibilidad del empleador de realizar pruebas de alcohol y drogas a sus trabajadores y los efectos de presentarse a laborar bajo efectos de estas sustancias.



Teniendo en cuenta lo anterior, si bien el proceso de formación en su etapa lectiva y en su etapa productiva no entrañan una relación de trabajo ni otra relación contractual, consideramos que al no contarse con alcoholímetro o equipos para práctica de exámenes de sangre, bien tendrían aplicación los criterios expuestos por el entonces Ministerio de la Protección Social ( hoy Ministerio del Trabajo) apoyado en jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia citada, para hacer dable que se tenga como prueba de la ingesta de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas por parte de los aprendices, los exámenes físicos de las enfermeras de los equipos de Bienestar al Aprendiz en los Centros de Formación, siempre y cuando la realización de dichas exámenes se encuentre contemplado en el Reglamento del Aprendiz o en acto administrativo que establezca que el SENA podrá realizar dichos exámenes a los aprendices en quienes se advierta el posible consumo de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, sin perjuicio de la realización de tales pruebas por parte de las autoridades competentes en la materia.

Debe recordarse que el Aprendiz, tal como lo prevé el Reglamento del Aprendiz, es consciente de la prohibición de llegar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas a las instalaciones del Sena.

PREGUNTA 6. “El artículo [22](#) ítem 1 frente al incumplimiento justificado señala “...Las incapacidades médicas que superen (20) días calendario darán lugar a un aplazamiento, previa notificación al Aprendiz.”

En cuanto al aplazamiento el Reglamento del Aprendiz dispone:

“Artículo [9](#): ítem5. Informar y hacer la solicitud, por escrito, al Coordinador Académico y registrar en el sistema de gestión de la formación oportunamente las solicitudes o novedades (Traslados, Aplazamiento, Retiro voluntario y Reingreso), que presente durante el proceso de aprendizaje, utilizando medios virtuales y/o físicos; para los programas de formación complementaria en modalidad virtual, realizar en los sistemas de información el retiro voluntario del programa o inscripción del mismo”.

Artículo [21](#) Ítem 1: Aplazamiento. Es la solicitud formal que el Aprendiz eleva a través de oficio radicado en el centro de formación y registra en el sistema de gestión de formación para desvincularse temporalmente del programa de formación en el que se encuentra matriculado, por las siguientes causas: incapacidad médica, licencia de maternidad, servicio militar, problemas de seguridad o calamidad doméstica, debidamente demostradas con los respectivos soportes legales.

El aplazamiento será autorizado por el Comité de Evaluación y Seguimiento del centro de formación a través de acto administrativo, por un tiempo máximo de seis (6) meses calendario continuos o discontinuos, de acuerdo con el tiempo de duración del programa, contados a partir de su notificación o respectiva respuesta a la solicitud.

(...)

En virtud de lo anterior para aplicación del artículo [22](#) ítem 1, faculta para que el Centro de Formación directamente proceda al aplazamiento del programa de formación por superar 20 días la incapacidad médica, sin solicitud y registro del aprendiz por SOFIA PLUS, toda vez que se presenten casos de aprendices que no desean realizar el aplazamiento y el aplicativo Sofia PLUS requiere dicho registro por el aprendiz?, que otra alternativa se puede acudir, respetando derechos constitucionales al encontrarse incapacitado?”

RESPUESTA: El Reglamento del Aprendiz establece que el proceso de formación en su etapa

lectiva, puede ser objeto de aplazamiento:

Cuando se trata de solicitud de aplazamiento por parte del aprendiz, el artículo [21](#) ibídem prevé:

“ARTÍCULO [21](#). El Aprendiz en proceso de formación podrá solicitar cualquiera de los siguientes trámites:

(...)

Aplazamiento. Es la solicitud formal que el Aprendiz eleva a través de oficio radicado en el centro de formación y registra en el sistema de gestión de formación para desvincularse temporalmente del programa de formación en el que se encuentra matriculado, por las siguientes causas: incapacidad médica, licencia de maternidad, servicio militar, problemas de seguridad o calamidad doméstica, debidamente demostradas con los respectivos soportes legales.

El aplazamiento será autorizado por el Comité de Evaluación y Seguimiento del centro de formación a través de acto administrativo, por un tiempo máximo de seis (6) meses calendario continuos o discontinuos, de acuerdo con el tiempo de duración del programa, contados a partir de su notificación o respectiva respuesta a la solicitud.

Cuando se trate de aplazamiento por prestación de servicio militar o incapacidad, el Comité podrá autorizarlo por un tiempo superior a los seis meses mientras permanezca en esta situación”.

De otra parte, el artículo [22](#) del Reglamento del Aprendiz también establece que habrá lugar al Aplazamiento del proceso de formación cuando se trate de incumplimiento justificado por parte del aprendiz, aplazamiento que será adoptado por el SENA y comunicado al Aprendiz:

“ARTÍCULO [22](#). PARTICIPACIÓN Y CUMPLIMIENTO. El Aprendiz Sena, como gestor principal de su proceso de formación debe participar de manera activa y oportuna en las diferentes actividades, presenciales y/o virtuales, que conforman la ruta de aprendizaje. Los procesos de formación en el Sena promueven la responsabilidad de cada Aprendiz en la gestión de su proceso de aprendizaje, facilitando su acceso a diversas fuentes de conocimiento. De acuerdo con lo concertado entre el Instructor-Tutor y el Aprendiz, se evaluará el cumplimiento o no de las actividades de aprendizaje de la ruta de aprendizaje, así:

1. Incumplimiento justificado: El incumplimiento justificado del Aprendiz se da cuando deja de cumplir con la presentación de evidencias de aprendizaje, o participar en actividades de aprendizaje pactadas en la ruta de aprendizaje, informando previamente al Instructor, a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, presentando un soporte comprobable que explique dicho evento. Por ejemplo: incapacidades médicas, calamidad doméstica, trámites de etapa productiva u otras, debidamente soportadas que requieran la atención del Aprendiz.

Las incapacidades médicas que superen (20) días calendario darán lugar a un aplazamiento, previa notificación al Aprendiz”.

En este caso, conforme con lo previsto en el inciso final del artículo [22](#) del Reglamento del Aprendiz, en el evento de producirse una incapacidad superior a 20 días calendario, el SENA, por conducto del Centro de Formación, debe ordenar el aplazamiento del programa de formación, comunicarlo al aprendiz y registrarlo en el aplicativo SOFÍA PLUS, pues la norma no

establece otra opción frente a una incapacidad superior a 20 días calendario.

No debe olvidarse que las diferentes situaciones académicas y/o disciplinarias del aprendiz presentadas durante el proceso formativo son tratadas de acuerdo con el Reglamento del Aprendiz SENA y registradas en el aplicativo SOFÍA Plus - Novedades.

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. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

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)

