

CONCEPTO 18319 DE 2017

(abril 19)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Para: FABIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ.
Subdirector de Centro Regional Distrito Capital – Centro de Gestión Industrial.
fahernandez@sena.edu.co

De: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

Asunto: Solicitud de concepto sobre terminación unilateral del contrato de aprendizaje de una aprendiz embarazada. Radicado 8-2017-017325

En atención a la solicitud con Radicado 8-2017-017325, de fecha 7 de abril de 2017, mediante la cual adjunta la comunicación de Oscar Barrera Hurtado, Instructor Seguimiento Etapa Práctica del Centro de Gestión Industrial, en la que pide se asesore a una empresa para solucionar un caso de presunta falsificación documental por parte de una aprendiz, la cual está además estado de embarazo, nos manifestamos 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

En el presente caso nos encontramos ante una solicitud referida a un caso particular y concreto que se presenta en la empresa FRIGORIFICOS BLE LTDA, razón por la cual esta Coordinación se abstiene de pronunciarse sobre los mismos, por cuanto no es de competencia de la Dirección Jurídica solucionar problemas particulares, así como tampoco obrar como asesores jurídicos de empresas particulares, cuyo manejo lo deben hacer con sus propios asesores

Sin embargo, consideramos pertinente hacer las siguientes consideraciones de carácter general y abstracto, con el fin de dar los parámetros necesarios para que la Regional pueda tomar las decisiones que estime necesarias.

Frente a los contratos de aprendizaje regulados por la Ley [789](#) de 2002, en concordancia con los Decretos Reglamentarios No [933](#) y [2585](#) de 2003 y el Acuerdo No [15](#) de 2003, debe tenerse en cuenta que no siendo contratos de trabajo, su régimen legal propio y exclusivo, no siendo posible, en principio, aplicar otras normatividades como sería el caso del Código Sustantivo de Trabajo o el régimen laboral de los servidores públicos.

En este sentido, debemos manejar los contratos de aprendizaje dentro del marco normativo propio de ellos y su interpretación y desarrollo se debe ajustar al mismo.

Sobre las causales de terminación del contrato de aprendizaje, aparte de la obvia del vencimiento del término contratado, la normatividad exige que las mismas deben estar estipuladas en el

contrato de aprendizaje. Así lo establece el artículo 2 del Decreto 933 de 2002, que dispone:

“Artículo 2°. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: (...) 11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje. (...)”

En consecuencia, cuando se quiera terminara el contrato de aprendizaje, debe verificarse que el hecho que se pretenda alegar, esté establecido en el propio contrato como una causal para terminación.

Por otra parte, no se puede desconocer la estabilidad reforzada de las aprendices por embarazo, el cual ha sido reconocido por la jurisprudencia constitucional a partir de la Sentencia T-[174](#) de 2011, ratificada por fallos posteriores, la que determinó que en el caso del contrato de aprendizaje, aunque no se trate de un contrato de trabajo, se le extienden algunas figuras del mismo. Esto especialmente cuando se trate de proteger derechos fundamentales de las personas.

Aunque en un principio se manejó el contrato de aprendizaje como una materia ajena a la especial protección de la mujer trabajadora embarazada, por cuanto el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo y, en consecuencia, no cabía predicar en cabeza de una aprendiz la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional en jurisprudencia reiterada ha sostenido que el fuero de maternidad se extiende al contrato de aprendizaje.

La Sentencia T-[174](#) de 2011, dijo en uno de sus acápites más relevantes:

“Así las cosas, en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, y conforme a nuestro Estado Social de Derecho, es propio señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, si se equipara a éste como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales. **En consecuencia, existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo:**

(i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad.

(ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en que etapa del contrato de aprendizaje se encuentre.

(iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

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. (Resaltado fuera de texto)

Con lo expuesto consideramos que tienen los elementos de juicio necesarios para que la

Regional, conforme a la normatividad y la jurisprudencia que regulan el caso particular, pueda tomar las acciones a que haya lugar.

El presente concepto se rinde de conformidad con lo dispuesto por el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

Carlos Emilio Burbano

Coordinador Grupo Conceptos y Producción Normativa

Dirección Jurídica SENA



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)

