

CONCEPTO 18476 DE 2017

(abril 19)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Bogotá D.C

Doctora

Aida Duque Botero

Directora Relaciones Laborales Individuales

Empresas Públicas de Medellín ESP.

Aida.duque@epm.com.co

ASUNTO: Jornada etapa productiva

Respetada doctora Aida Duque:

En atención a su comunicación realizada al Ministerio de Trabajo el día 21 de septiembre de 2016, y trasladada a esta Entidad con radicado No. 1-2017-007470 del día 18 de abril del 2017 donde indica:

“Mediante el presente escrito respetuosamente me permito solicitarle a su despacho se sirva conceptuar cual sería la jornada de los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje, toda vez que el Acuerdo [0023](#) de 2005 expedido por el Sena, expresa que en la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicara 48 horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre la empresa patrocinadora y el aprendiz.

Con base en el acuerdo mencionado, Empresa Pública de Medellín E.S.P., actualmente cuenta con un gimnasio dentro de sus instalaciones para los Servidores de la Entidad, sus jubilados y personal beneficiario de estas dos poblaciones y cuyo horario de funcionamiento va desde las 5:00 am hasta las 8:00 pm de lunes a viernes y de 8:00 am a 12:00 pm los sábados.

Frente a esta situación, tenemos aprendices cuya formación profesional es en Deportes o Educación Física, quienes realizan sus prácticas en el Gimnasio, apoyando las actividades de acondicionamiento deportivo, ayudando a nuestros Servidores a combatir el sobrepeso, el estrés laboral y la recuperación de lesiones deportivas; a partir de las prescripciones dadas por el medico deportólogo de EPM ESP.

Bajo el contexto descrito, quisiéramos saber si es posible que los practicantes asignados a las actividades del Gimnasio cuyo objeto es la salud de nuestros trabajadores, pueden realizar sus prácticas en una jornada que inicie a las 5:00 am o que termine a las 8:00 pm, en un horario de 8 horas diarias y un total de 48 semanales. ”.

Nos permitimos emitir concepto en los siguientes términos:

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

El contrato de aprendizaje, es una forma especial dentro del Derecho Laboral, y en consecuencia, no se rige por las normas del derecho laboral, sino que posee regulación especial como es la Ley 789 de 2002, artículo [30](#) y subsiguientes, así como sus Decretos Reglamentarios.

La Ley 789 de 2002 estableció un término en su artículo [30](#):

“Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.(...)”. (Subrayado fuera de texto).

De igual manera, el mismo artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, señaló la jornada de práctica para estudiantes universitarios así:

“(...) El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica”.

Así mismo, el artículo [39](#) de la misma Ley, establece la distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y la productiva del contrato de aprendizaje, que cita:

“(...) La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.// La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral. // En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar el respectivo grado académico y/o técnico.// los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.” (Subrayo fuera de texto).

El artículo [2](#) del Decreto 2585 de 2003 compilado por el Decreto [1072](#) de 2015, señala:

“El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de (2) dos años y deberá comprender

tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo en los siguientes casos en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial: a) práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las practicas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años; b) Practica de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente...”.

El Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, expidió el Acuerdo No. [0015](#) de 2003 “Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje”, en el cual regulo la dedicación horaria de la práctica así:

“Artículo [1](#)º: La distribución y alternancia de las etapas lectiva y práctica dependerá del pensum académico de cada programa de formación profesional integral en particular. // Durante el periodo de tiempo en que el aprendiz alumno recibe formación integral en las aulas no se desplazará a las instalaciones de la empresa, salvo que esté contemplado en el programa de formación, la alternancia de las dos etapas, es decir la etapa lectiva o académica y la etapa práctica o productiva. // **En la etapa Práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta 40 horas semanales al cumplimiento de la misma**, previa concertación entre el empleador y aprendiz (...). (Negrilla y subrayo fuera de texto).

Posteriormente y en beneficio de la formación integral del aprendiz y con el ánimo de atender las necesidades del sector productivo el Consejo Directivo del SENA, expidió el Acuerdo No. [0023](#) de 2005 que dispone:

“**ARTÍCULO 1o.** Modificar el inciso 3o del artículo [1o](#) del Acuerdo 00015 del 2003, el cual quedará así: En la etapa práctica o productiva, el aprendiz **dedicará hasta 48 horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz**” (Resaltado y subrayado fuera de texto).

Respecto a la definición de la etapa productiva el Consejo Directivo del SENA, establecido por medio del Acuerdo 0007 de 2012, “Por la cual se adopta el reglamento del aprendiz SENA”, el cual menciona en su artículo [11](#):

“Apropiación y desarrollo del Conocimiento: 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 conocimiento, habilidades y destrezas, actitudes y valores. // La Etapa productiva que desarrollan los aprendices en cualquier programa de formación, debe permitirles aplicar la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos y habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión”.

CONCLUSIÓN

En atención al acápite normativo es preciso indicar que el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, sino que se trata de una vinculación especial dentro del derecho laboral, razón por la cual no se rige por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo ni sus Decretos Reglamentarios.

Así mismo, el contrato de aprendizaje permite la apropiación y el desarrollo del conocimiento en

ambientes laborales reales, adquiriendo la experiencia y complementando su formación.

Es así, que aunque el contrato de aprendizaje trata de una vinculación especial dentro del derecho, no puede desconocer el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, a quienes le compete la fijación de jornadas de práctica diarias, las cuales emanan de la relación de aprendizaje en el desarrollo de la etapa productiva.

Es así como las partes de común acuerdo deberán pactar y definir la jornada de práctica en la cual se desarrollara la etapa productiva, se indica que el número de horas de práctica no podrá superar las cuarenta y ocho (48) horas semanales, esto en concordancia con lo establecido en el Acuerdo No. [0023](#) de 2005.

El presente concepto tiene el efecto determinado en el artículo [28](#) la Ley 1755 de 2015, el cual sustituyo el Título II del C.P.A.C.A.

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)

