

CONCEPTO 25116 DE 2020

(agosto 19)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DE: Antonio José Trujillo, Coordinador Grupo Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, 10014

ASUNTO: Concepto etapa práctica con jornada flexible.

En atención a la comunicación electrónica del pasado 17 de julio de 2020, sin radicar, mediante la cual solicita se aclare el Concepto [53558](#) del 14 de septiembre de 2018, emitido por esta dependencia, en el aparte resaltado en negrilla del párrafo con el siguiente texto: "Finalmente, en la etapa práctica con empresas de jornada laboral flexible no es necesario que el aprendiz tenga que dedicar 48 horas a la semana, pues como se observa en la redacción del artículo [1](#) del Acuerdo 23 de 2005, podrá dedicar hasta 48 horas semanales, luego entonces si es menos de las 48 horas se podrá acordar con el empleador las horas a desarrollar en la etapa productiva pero se debe tener en cuenta que no podrá superar 48 horas a la semana y tampoco las 8 horas de la jornada laboral, pues como se manifestó anteriormente el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral" (negrilla fuera del texto original), con el fin de dar claridad a lo allí expuesto, de manera comedida le informo

#### 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.

#### PRECEDENTES NORMATIVOS

Ley 789 de 2002, artículo [30](#) y [51](#)

Código Sustantivo del Trabajo, artículo [161](#), literal d.

Concepto [53558](#) de 2018

Acuerdo [23](#) de 2005

Acuerdo [15](#) de 2003.

Es necesario recordar la naturaleza y características del contrato de aprendizaje, tal como lo establece la Ley 789 de 2002 en el artículo [30](#), que al respecto señala:

"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.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje"

Por su parte, el Decreto 249 de 2004, en el artículo [3](#), numeral 15, le otorga al Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la facultad de proferir la normatividad necesaria para la aplicación del contrato de aprendizaje; y en cumplimiento de las mismas contempló en el Acuerdo 15 de 2003, artículo [1](#)o, inciso 3o, modificado por el artículo [1](#)o del Acuerdo 23 de 2005, lo siguiente: "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", disposición normativa, actualmente vigente.

En relación con la jornada laboral flexible, el artículo [51](#) de la Ley 789 de 2002, establece:

"ARTÍCULO [51](#). JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Modifíquese el inciso primero del literal c) artículo [161](#) del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo [20](#) de la Ley 50 de 1990 y adiciónese un nuevo literal d).

- c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;
- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.", (el resaltado es nuestro).

## CONCEPTO JURÍDICO

El contrato de aprendizaje tiene características propias, que lo diferencian del contrato laboral, citadas en la Ley 789 de 2002, artículo [30](#), como son: (i) Tienen 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 y en ningún momento constituye salario.

De tal manera, que la relación de aprendizaje que se acuerda entre empleador y aprendiz, no configura un contrato laboral, sino que es una forma especial de vinculación, sin subordinación, cuya finalidad no es prestar un servicio personal como lo haría un empleado con contrato laboral, sino que el mismo va encaminado a recibir formación profesional metódica y completa en un oficio, actividad u ocupación, con el fin de cumplir la obligación del Estado y de los empleadores, de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, para que éstos contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Ahora bien, con respecto a la jornada laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo [161](#) del literal d, tiene contemplado, la modalidad "Jornada Laboral Flexible" en las empresas para con sus empleados vinculados bajo las formalidades del contrato laboral, y este despacho reitera su contenido del literal d, de manera textual para tener muy claro el tema objeto de consulta: "El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.", esta disposición legal, frente a lo normado por el SENA en el Acuerdo [23](#) de 2005 modificatorio del inciso 3o del artículo [1o](#) del Acuerdo 15 de 2003, que preceptúa: "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, están en consonancia frente al número de horas, el uno para desarrollar las actividades propias de los empleados de la empresa con contrato laboral y por el otro, el máximo de horas para que el aprendiz desarrolle su práctica.

Por lo tanto, al analizar el contenido del literal d) del artículo [161](#) del CST, adicionado por la Ley 789 de 2002 (Art. [51](#)), el mismo indica al empresario, el número de horas de la jornada semanal y la manera como las puede distribuir para el desarrollo de sus operaciones empresariales, lo cual resulta loable que la jornada laboral pueda extenderse hasta 10 horas diarias, lo que no puede hacer es que la jornada laboral semanal esté por encima de las 48 horas.

Ahora bien, en la normatividad interna del SENA, esta solamente contempla que el aprendiz "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", por lo que aparte resaltado en negrilla del concepto [53558](#) del 14 de septiembre de 2018. que dice "luego entonces si es menos de las 48 horas se podrá acordar con el empleador las horas a desarrollar en la etapa productiva pero se debe tener en cuenta que no podrá superar 48 horas a la semana y tampoco las 8 horas de la jornada laboral, pues como se manifestó anteriormente el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral", este término de 8 horas, no debe entenderse de manera restrictiva, sino enunciativa, es decir, las 8 horas laborales diarias no son restrictivas, ya que estas pueden ser pactadas por un término inferior, mínimo 4 horas laborales o superior hasta llegar a 10 horas de jornada diaria laboral, como lo señala el literal d, del artículo [161](#) del CST, adicionado por la Ley 789 de 2002 (Art. [51](#)).

Así las cosas, atendiendo que media un contrato de aprendizaje para el desarrollo de la práctica empresarial, el aprendiz y el patrocinador (empresario) consignan en él, de común acuerdo las

condiciones en que se desarrollará la práctica (días, horas, tiempo, apoyo de sostenimiento, salud, ARL y los que las partes consideren necesarias para su realización), eso sí respetando las características propias del contrato de aprendizaje, cuya única finalidad está encaminada a facilitar la formación de las ocupaciones que cursa el aprendiz, y que este no constituye un contrato laboral.

Por último, se podría concluir que el aprendiz, en principio no podría rehusarse a realizar su práctica empresarial por encima de las ocho (8) horas laborales diarias, si esta hubiese sido pactada de común acuerdo entre el patrocinador y el aprendiz y consignado en el contrato de aprendizaje, más si podría hacerlo si se pacta en el contrato que como máximo serán las ocho (8) horas por día laboral o si el horario supera las cuarenta y ocho (48) horas semanales que exceda el máximo legal.

## CONCLUSIONES

1. El presente concepto da alcance al concepto [53558](#) del 14 de septiembre de 2018 en el sentido de aclarar las horas laborables para realizar la práctica del contrato de aprendizaje.
2. El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral
3. En la normatividad interna del SENA no tiene preceptuado como horario máximo diario ocho (8) horas para que el aprendiz realice su práctica.
4. Los horarios laborales de los empresarios pueden ser flexibles.
5. El contrato de aprendizaje es un acuerdo de voluntades cuya finalidad principal es la de facilitar la formación profesional integral que cursa el aprendiz.

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. De igual forma, este concepto deberá interpretarse en forma integral y armónica, con respeto al principio de supremacía constitucional y al imperio de la ley (C. 054 de 2016).



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)

 logo