

CONCEPTO 27222 DE 2018

(Mayo 21)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: Myriam Serna Álvarez Coordinadora de Formación Profesional Regional Distrito Capital. myrserna@sena.edu.co
DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
ASUNTO: Concepto Certificación de Aprendiz en estado de embarazo – Contrato de Aprendizaje - Cumplimiento Requisitos

Mediante comunicación de fecha 3 de mayo de 2018, formula la siguiente consulta:

“(…) si una aprendiz en caso de tener un contrato de aprendizaje prorrogado por su estado de embarazo, la aprendiz evidencia los requisitos cumplidos en el ámbito académico:

1. Puede el Centro de Formación a través del instructor generar el juicio evaluativo cambiando el estado del aprendiz de “En Formación” a “por Certificar”, y posteriormente solicitar al área encargada de Certificación dar inicio al procedimiento GFPI-P-012, cambiando el estado del aprendiz a “Pre-certificado” y finalmente expedir el documento académico correspondiente, en cumplimiento al Proceso Gestión de Formación Profesional Integral y a los derechos que le asisten al aprendiz…”

2. Teniendo en cuenta la definición de “Aprendiz” en el Acuerdo 007 de 2012 que indica: “... ARTÍCULO 3o. Se considera Aprendiz Sena a toda persona matriculada en los programas de formación profesional de la entidad...”, en caso de generar documento académico de certificación, ¿se perdería entonces la calidad de “Aprendiz” y por tanto ¿cesaría el seguimiento y acompañamiento de etapa productiva por parte del instructor al egresado?.

3. En caso de no poder certificar al aprendiz, ¿cuál sería entonces su estado académico? ¿deberá continuar presentando las bitácoras quincenales y tener seguimiento de instructor de etapa productiva acorde a reglamento del aprendiz?

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.

Para responder la consulta formulada, me permito hacer las siguientes consideraciones previas:

PRECEDENTES NORMATIVOS

1o. CONTRATO DE APRENDIZAJE- Ley [789](#) de 2002 – Decreto [933](#) de 2003

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” en su artículo [30](#) se refiere a la naturaleza y características del denominado contrato de aprendizaje:

“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...”

Mediante el Decreto 933 de 2003 se reglamentó el contrato de aprendizaje, en cuyo artículo [1o](#) se señalan sus características:

“ARTÍCULO [1o](#). CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario”.

2o. ACUERDO [7](#) DE 2012 - REGLAMENTO DEL APRENDIZ SENA

El Acuerdo 7 de 2012 expedido por el Consejo Directivo del SENA “Por el cual se adopta el reglamento del Aprendiz Sena” establece en su artículo [3o](#):

“ARTÍCULO [3o](#). Se considera Aprendiz Sena a toda persona 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, por consiguiente debe ser consciente y vivenciar qué derechos y deberes son correlativos e inseparables en su proceso formativo”.

El artículo [4o](#) del Acuerdo 07 de 2012 establece los derechos de los aprendices:

“ARTÍCULO [7o](#). (...)

Son derechos del Aprendiz Sena durante el proceso de aprendizaje:

(...)

10. Recibir la certificación que le corresponda, una vez aprobado en forma satisfactoria el programa de formación...

11. Ser evaluado objetiva e integralmente, con base en los criterios de evaluación y la ruta de aprendizaje...

“ARTÍCULO 15. Los Centros de Formación Profesional responderán y liderarán los trámites académicos y administrativos para atender las diferentes solicitudes elevadas por los aprendices dentro de su proceso de formación, solicitudes que deben ser presentadas por escrito radicado en el respectivo centro y registradas en el sistema de gestión académica; el centro dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su radicación deberá dar la respuesta respectiva.

“ARTÍCULO 16. REGISTRO ACADÉMICO. El registro académico es el procedimiento que protocoliza las acciones académicas y disciplinarias del Aprendiz Sena y actualiza su historial académico durante el proceso de formación. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

“ARTÍCULO 17. CERTIFICACIÓN. La certificación es el procedimiento de administración de la formación a través del cual se hace el reconocimiento formal de los resultados obtenidos por el Aprendiz Sena durante su proceso de formación en términos de competencias para el desempeño laboral. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

PARÁGRAFO. El Instructor es responsable directo de registrar oportunamente la información académica del Aprendiz y el Coordinador Académico del Centro, de controlar el registro y la consolidación de la información de los resultados de la evaluación y situaciones académicas, que permita el seguimiento y certificación de los aprendices de manera oportuna.

“ARTÍCULO 18. EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS Y DE CONSTANCIAS ACADÉMICAS. La expedición de certificados o títulos, con sus documentos académicos, no tendrá costo alguno y serán expedidos por el Centro de Formación, para programas de formación.

Se expedirá Acta de Grado de acuerdo con el programa de formación titulada adelantada y en todos los casos la constancia de evaluaciones con su correspondiente competencia, evaluación cualitativa y cuantitativa e intensidad horaria”.

3o. PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN ACADÉMICA- GFPI – P – 012

“Objetivo: Establecer los lineamientos y actividades necesarias para garantizar la expedición de los documentos académicos (Títulos, Certificados, Actas de Grado, Constancias y Duplicados) de los aprendices que concluyen satisfactoriamente su formación, de aquellos que aún se encuentran adelantando su proceso formativo y de los que no culminaron actividades de formación.

Alcance: Inicia con la emisión del último juicio evaluativo al aprendiz y termina con la publicación de sus documentos académicos en la web oficial de certificación de la entidad.

Generalidades: 6. La certificación académica de los aprendices SENA debe darse sólo si han sido registrados y emitidos todos y cada uno de los juicios de evaluación debidamente soportados y avalados por el instructor de la competencia. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

4o. GUIA PARA LA CERTIFICACIÓN ACADÉMICA – GFPI – G- 018

“Alcance: El procedimiento de certificación académica inicia cuando al aprendiz SENA se le ha emitido el último juicio evaluativo, es decir, ha logrado aprobar todos y cada uno de los resultados del aprendizaje del programa de formación en el cual se ha matriculado; termina con la publicación de sus documentos académicos en la web oficial de certificación de la entidad.

Generalidades

8.2.2. Para la expedición de certificados el aprendiz debe tener evaluados todos los resultados de aprendizaje y haber aprobado todas las competencias exigidas en la formación (todos los niveles y modalidades de formación) ...

8.2.3. (...)

Los requisitos del aprendiz en estado “Por certificar” que debe presentar son:

- Paz y salvo académico-administrativo debidamente diligenciado y con sus respectivas firmas, este debe ser escaneado y localizado en la respectiva carpeta electrónica.
- Carné de aprendiz SENA, debe ser entregado por el aprendiz.
- Comprobante de inscripción en el aplicativo de la APE
- Comprobante de haber presentado la prueba Saber TyT ante el ICFES”

5o. CIRCULAR [132](#) DE 2017 - Manejo del Contrato de Aprendizaje cuando se presenta Embarazo o Parto de la Aprendiziza.

Conforme con la Circular [132](#) de 2017 emanada de la Dirección Jurídica del SENA, en el manejo del contrato de aprendizaje cuando la aprendiz se encuentre en estado de embarazo deben observarse, entre otras, las siguientes directrices:

1. 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 [5o](#) las causales de suspensión del contrato de aprendizaje, contemplando como una de ellas, la licencia de maternidad más no el embarazo.
2. El contrato de aprendizaje 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 conveniente, 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.
3. El SENA no tiene competencia para intervenir en el acuerdo contractual entre aprendices y patrocinadores, sin embargo, legalmente cuenta con las facultades de vigilancia y control que le ha reservado la normatividad frente a la cuota de aprendices y pago de monetización, pero no puede imponer decisiones frente a la ejecución de los acuerdos contractuales. Por ejemplo, no puede imponer la suspensión del contrato de aprendizaje por causa del embarazo, u ordenar que se termine como consecuencia de una incapacidad o cualquier decisión que afecte la voluntariedad de las partes.

4. De acuerdo con la jurisprudencia que se ha mencionado, si durante la ejecución del contrato de aprendizaje, la aprendiz queda embarazada, estaría cubierta por la estabilidad laboral reforzada y por tanto, tal como lo dijo la Corte Constitucional, el patrocinador debe respetar y mantener el vínculo contractual de aprendizaje.

5. 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.

6. 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 en ningún caso puede determinar una duración mayor de dos años, en cumplimiento del término perentorio legal de duración del contrato de aprendizaje, siendo que, si el fuero de maternidad sobre pasa 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.

7. 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, de acuerdo con lo dicho por la Corte Constitucional, 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.

60. JURISPRUDENCIA PROTECCIÓN REFORZADA DE LA APRENDIZ EN ESTADO DE EMBARAZO

En la precitada Circular [132](#) de 2017, se resalta que si bien se han proferido diversos fallos sobre la estabilidad laboral reforzada en el caso de aprendiz embarazada, se transcriben apartes de la Sentencia T-[174](#) de 2011 proferida por la Corte Constitucional en la que en forma clara y precisa, señaló:

“ (...) 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 laboran 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.” (Resaltados fuera de texto)

ANÁLISIS

Como bien se desprende del artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, 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.

Pues bien, acorde con lo anterior, mediante la Circular [132](#) de 2017 emanada de la Dirección Jurídica del SENA, se impartieron instrucciones para el manejo del contrato de aprendizaje cuando la aprendiz se encuentre en estado de embarazo, de cuyo contenido 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.

Ahora, en relación con la certificación que debe expedir el SENA y a que tiene derecho a recibir el Aprendiz una vez aprobado en forma satisfactoria el programa de formación correspondiente, encontramos:

(i) 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. (Acuerdo 07 de 2012)

(ii) La certificación es el procedimiento de administración de la formación a través del cual se hace el reconocimiento formal de los resultados obtenidos por el Aprendiz Sena durante su proceso de formación en términos de competencias para el desempeño laboral. (Acuerdo 07 de 2012)

(iii) La certificación académica de los aprendices SENA debe darse sólo si han sido registrados y emitidos todos y cada uno de los juicios de evaluación debidamente soportados y avalados por el instructor de la competencia. (Procedimiento de certificación académica- GFPI – P – 012)

(iv) Para la expedición de certificados el aprendiz debe tener evaluados todos los resultados de aprendizaje y haber aprobado todas las competencias exigidas en todos los niveles y modalidades de formación. (Guía para la certificación académica – GFPI – G- 018)

Vista así las cosas, encontramos que el contrato de aprendizaje y la certificación que debe expedir el SENA y a que tiene derecho a recibir el Aprendiz o Aprendiz a una vez aprobado en forma satisfactoria el programa de formación respectivo, corresponden a situaciones distintas que surgen de la separación entre el contrato de aprendizaje, dadas su naturaleza y características, y la formación del aprendiz, tal como se expuso en Concepto rendido por este Grupo.

En efecto, el Grupo de Conceptos y Producción Normativa mediante concepto con radicación 8-2017-061641 de fecha 23/11/2017 (NIS: 2017-02-356049) dirigido al Subdirector del Centro Industrial de Mantenimiento y Manufactura de la Regional Boyacá, en el cual, al pronunciarse sobre interrogantes similares a los planteados en el caso que nos ocupa, señaló:

“ (...) ¿Qué pasa si durante la prórroga por acoger el fuero de maternidad la aprendiz cumple con todos los requisitos para titularse?

La respuesta a esta situación debe partir de una separación entre la protección a la maternidad y la formación de la aprendiz.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que el contrato lo prorroga el patrocinador no en virtud de la programación de formación de la aprendiz, sino como consecuencia de la protección especialísima de los derechos fundamentales de la mujer embarazada. Esto significa que la cauda del contrato de aprendizaje cambia ya que la razón de su subsistencia deja de ser la formación de la aprendiz y pasa a ser la protección de la mujer embarazada.

Ahora bien, así subsista el contrato de aprendizaje por las razones anotadas, debe tenerse en cuenta que el derecho a la titulación lo tiene la aprendiz por el cumplimiento de los requisitos exigidos para ello por el SENA, en consecuencia, si durante el embarazo la aprendiz cumple con todos los requisitos, el SENA debe otorgar el título al que tiene derecho.

Esto plantea una disyuntiva para el patrocinador pues implica determinar si por efectos de la titulación de la aprendiz termina el contrato de aprendizaje y lo cambia a otra forma contractual, o simplemente lo termina o, incluso puede presentarse la posibilidad que el patrocinador mantenga el contrato de aprendizaje por todo el periodo de la protección a la maternidad, siempre y cuando no supere la duración de los dos años establecido legalmente. Esta ambigüedad se presenta debido a que la normatividad no reguló el tema ya que el contrato de aprendizaje dejó

de ser un contrato de trabajo y, por otra parte, ha sido la jurisprudencia constitucional la que ha extendido en forma casuística la especial protección a la maternidad, sin pronunciarse sobre las particularidades en que se afecta el contrato de aprendizaje por tal extensión.

Para finalizar, tal como lo señala la Circular [132](#) de 2017, no se puede desconocer que el contrato de aprendizaje es por naturaleza un acto jurídico consensual, como lo son todos los contratos, por tanto, en su celebración y ejecución prima lo pactado por las partes contratantes, independientemente, como se dijo, de las facultades reglamentarias y de vigilancia que tiene el SENA, no siendo posible que ningún funcionario intervenga o afecte tal voluntariedad”.

CONCLUSIÓN

En suma, cuando la aprendiz en estado de embarazo haya alcanzado los objetivos de formación y los requisitos exigidos, así subsista el contrato de aprendizaje por razón de la protección especial, es deber de la dependencia competente del SENA expedir u otorgar la certificación, diploma, título o el acta de grado correspondiente, pues debe tenerse en cuenta, como antes quedó anotado, que el derecho a la titulación lo tiene la aprendiz por el cumplimiento de los requisitos exigidos por el SENA para los respectivos programas, planes o cursos.

De acuerdo con lo antes expuesto, se concluye que si el aprendiz o aprendiz ha cumplido en forma satisfactoria las competencias del programa, es decir, si han sido registrados y emitidos todos y cada uno de los juicios de evaluación debidamente soportados y avalados por el instructor de la competencia, debe observarse el procedimiento para la certificación. En caso contrario, no se certifica y se cierra el programa. (Procedimiento de certificación académica-GFPI – P – 012)

Para la expedición de certificados el aprendiz debe tener evaluados todos los resultados de aprendizaje y haber aprobado todas las competencias exigidas en todos los niveles y modalidades de formación. (Guía para la certificación académica – GFPI – G- 018)

Significa lo anterior que el Centro de Formación a través del instructor, una vez registrados y emitidos todos y cada uno de los juicios de evaluación debidamente soportados y avalados, puede cambiar el estado del aprendiz de “En Formación” a “por Certificar”, y posteriormente solicitar al área encargada de Certificación dar inicio al procedimiento GFPI-P-012, cambiando el estado del aprendiz a “Pre-certificado” y finalmente expedir el documento académico correspondiente.

Los requisitos del aprendiz en estado “Por certificar” que debe presentar son:

- Paz y salvo académico-administrativo debidamente diligenciado y con sus respectivas firmas, este debe ser escaneado y localizado en la respectiva carpeta electrónica.
- Carné de aprendiz SENA, debe ser entregado por el aprendiz.
- Comprobante de inscripción en el aplicativo de la APE
- Comprobante de haber presentado la prueba Saber TyT ante el ICFES

Para el efecto, debe tenerse en cuenta:

Los niveles, certificación, titulación y duración se encuentran establecidos en la Resolución [117](#) de 2013.

La emisión de los juicios de evaluación para establecer el logro de los resultados de aprendizaje, se realiza con base en la valoración de las evidencias.

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 registrada en el aplicativo SOFÍA Plus - Novedades.

Finalizado el proceso formativo, se debe verificar si se encuentran registrados en el aplicativo SOFÍA Plus los juicios evaluativos de los resultados de aprendizaje de las competencias del programa de formación.

Si los aprendices o egresados tienen juicios de evaluación parciales y por ende no cumplen con los requisitos del curso o programa, el Centro de Formación deberá abstenerse de certificar el proceso e informarlo al interesado mediante constancia u oficio con el fin de que complete el itinerario formativo, brindándole la orientación que sea pertinente.

El Instructor es responsable directo de registrar oportunamente la información académica del Aprendiz y el Coordinador Académico del Centro, de controlar el registro y la consolidación de la información de los resultados de la evaluación y situaciones académicas, que permita el seguimiento y certificación de los aprendices de manera oportuna.

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,

Carlos Emilio Burbano Barrera

Coordinador



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)

