

CONCEPTO 29109 DE 2023

()

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: Javier Ricardo Jiménez Rincón, Subdirector (e) Centro de Desarrollo Agro empresarial, Regional Cundinamarca, jrjimenezr@sena.edu.co
DE: Coordinadora Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, gacostac@sena.edu.co
ASUNTO: Concepto Autorización etapa productiva oferta especial empresarial.

En atención a la comunicación radicado 25-9-2023-009184 del 21 de abril de 2023, mediante el cual solicita consulta lo siguiente: Uno de los requisitos de la oferta especial empresarial de formación es que la empresa o entidad garantizará al 100% de los aprendices el desarrollo de su etapa productiva entre otras alternativas a través del contrato de aprendizaje, de dicho postulado se excluye que es el aprendiz quien debe realizar la consecución del mismo, por tanto y toda vez que es la empresa quien garantiza el contrato. Teniendo en cuenta lo anterior consultamos si:

1 ¿Cuándo un aprendiz ingresa a un programa de oferta especial empresarial y opta por la alternativa diferente de contrato de aprendizaje, ¿debe solicitar aprobación al coordinador académico si ya se acordó algo con la empresa previamente?

2 ¿Cuándo debe informar o solicitar aprobación un aprendiz (que se encuentra en el marco de una oferta especial empresarial) sobre la consecución de su contrato de aprendizaje al Coordinador Académico o al responsable en el Centro de Formación??

3 ¿El contrato de aprendizaje en el marco de una oferta empresarial social debe ser aprobado por el Coordinador Académico? Esto teniendo en cuenta que el aprendiz convino con la empresa que esa será su alternativa de desarrollo de etapa productiva.

4. ¿Un aprendiz que haga parte de una oferta especial empresarial de formación y opte por alternativas diferentes al contrato de aprendizaje para desarrollo de su etapa productiva debe solicitar aprobación de dichas alternativas ante el Coordinador Académico?

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 y doctrinales:

Ley 789 de 2022, artículos 30, 32, 33

Acuerdo 11 de 2008, artículos [1](#), [3](#).

Acuerdo 07 de 2012, artículos [11](#), [12](#), [13](#)

Resolución 2130 de 2013, artículo [1](#).

ANÁLISIS JURÍDICO

En relación con el asunto consultado, se precisa que el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa de la Dirección Jurídica no resuelve casos particulares ni entra a analizar situaciones concretas que son del resorte de las áreas o instancias institucionales que tienen la competencia para abordarlos y resolverlos o brindar la orientación o asesoría pertinente.

Nuestra dependencia emite conceptos de carácter general sobre dudas en la interpretación de las normas jurídicas o cuando quiera que se presenten enfoques diferenciales en su aplicación a fin de dilucidar el tema y lograr la unidad doctrinal.

En este orden de ideas se analizará en abstracto el tema consultado, para que la instancia competente decida lo procedente, a saber:

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 el artículo [30](#) señala la naturaleza del Contrato de aprendizaje, como 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 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.

En cuanto al apoyo de sostenimiento el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente; es de resaltar que el apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En los casos en que el aprendiz sea estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Así mismo, durante la relación del contrato de aprendizaje, el aprendiz en la etapa lectiva y práctica estará cubierto por el Sistema de Seguridad social en Salud, y durante la fase práctica estará afiliado a riesgos profesionales por la ARP que cubre a la empresa patrocinadora, estos

emolumentos deben ser pagado por la empresa patrocinadora, conforme al régimen de trabajador independiente.

En cuanto a las modalidades mediante el cual puede versar el contrato de aprendizaje, se encuentra que estas pueden realizarse cuando sea sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

De igual forma, 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.

El artículo [32](#) de la Ley 789 de 2002, determina quienes son las empresas obligadas a la vinculación de aprendices, al disponer que “Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan. // Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional. El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices. **PARÁGRAFO.** Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

De igual forma el artículo [33](#) de la ley precitada, establece: “La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. // La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quién contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. **PARÁGRAFO.** Cuando el contrato de aprendizaje incluida dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.”

Por lo tanto las empresas desarrolladas por personas naturales o jurídicas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente a la construcción y que tengan un número inferior a 15 trabajadores está obligado a contratar aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña, por ello para regular la cuota de aprendices se tiene que la empresa que tenga entre 15 y 20 trabajadores tendrá un aprendiz.

A su turno, el Acuerdo [11](#) de 2008 “Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje” señala en su artículo [1](#), que una vez quede en firme el acto administrativo que determine o modifique la cuota de aprendices, el empleador está obligado a suscribir los contratos de aprendizaje dentro de los 20 días hábiles siguientes o para reemplazar un aprendiz que haya terminado el contrato; en este caso los 20 días hábiles se contarán a partir de la fecha de terminación del respectivo contrato.

A su vez, el artículo [3](#) del Acuerdo 11 de 2008, establece el procedimiento a seguir por parte del empleador obligado a contratar aprendices, mediante en el contrato de aprendizaje, al señalar:

“**ARTÍCULO 3o.** Dentro de los plazos indicados en los dos artículos anteriores, según el caso, el empleador obligado debe adelantar el siguiente procedimiento:

- a) **Evaluación de perfil:** Definir la especialidad, oficio u ocupación objeto del contrato de aprendizaje, de acuerdo a los perfiles y requerimientos que tenga;
- b) **Preselección de Aprendices Sena:** El proceso de búsqueda, selección y contratación de aprendices Sena se debe realizar por medio del Sistema Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), al cual tiene acceso a través de Internet (<http://caprendizaje.sena.edu.co>);
- c) **Petición solicitando aprendices con perfil específico:** Si dentro del SGVA no encuentra opciones para el (los) perfil(es) que requiere, el empleador obligado deberá radicar en la oficina del Sena donde cumplirá con la cuota, una comunicación especificando el perfil(es) requerido(s) para contratar;
- d) **Término de respuesta a la petición requiriendo Aprendices:** La Regional del Sena que reciba la solicitud del empleador obligado, debe responderla dentro del término máximo de quince (15) días hábiles siguientes a su presentación; en la respuesta se deben relacionar los posibles precandidatos que cumplan el perfil requerido o, de no contar con esos perfiles, las opciones que tiene el empleador para cumplir su obligación legal.

Vencido el término indicado en el inciso anterior sin que la Regional del Sena haya dado respuesta a la solicitud del empleador, se suspende automáticamente el término para que cumpla con su obligación de reemplazar el aprendiz. La contabilización del término se reanudará a partir de la fecha de la comunicación de respuesta a la solicitud presentada por el empleador. En consecuencia, la imposición de multas por incumplimiento en la cuota de aprendices por el (los) contrato(s) que haya(n) sido objeto de la solicitud, sólo podrá imponerse a partir de la fecha en que se venza el término establecido en el artículo [10](#) de este Acuerdo, descontando el periodo de suspensión por falta de respuesta del Sena.

La omisión de respuesta oportuna por parte del respectivo servidor público del Sena a una de las solicitudes mencionadas en este artículo, será causal de mala conducta sancionable disciplinariamente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos [70](#) del Código Contencioso Administrativo y [35](#) - numeral 8 de la Ley 734 de 2002, para lo cual deberá enviarse de manera inmediata el informe o la queja respectiva a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad;

e) **Registro de contratos de aprendices en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices:** Una vez el empleador obligado haya seleccionado y contratado el(los) aprendiz(es) para el cumplimiento de su cuota, deberá registrar inmediatamente el (los) contrato(s) en el SGVA para

que sea(n) tenido(s) en cuenta al determinar el cumplimiento de la cuota regulada.

Si el empleador opta por la monetización total o parcial de la cuota de aprendizaje, deberá indicar esta decisión en el SGVA y registrar en ese aplicativo cada uno de los pagos que haga por este concepto.” (Cursiva y subrayo fuera de texto)

De ahí que el empleador obligado de la cuota de aprendices haya seleccionado y contratado al aprendiz para el cumplimiento de la cuota deberá registrar de manera inmediata el contrato de aprendizaje en el Sistema Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) para que sea tenido en cuenta en el cumplimiento de la cuota regulada.

Por otra parte el Acuerdo No. [007](#) de 2012 “Por el cual se adopta el reglamento del Aprendiz Sena”, establece que la formación profesional 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, es decir, en el Mundo de la Vida y el artículo [11](#), señala que 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, destrezas, actitudes y valores. La etapa productiva debe permitirle al aprendiz aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión.

Sobre la realización de la etapa productiva en el proceso de aprendizaje los aprendices del SENA, el artículo [12](#) del Reglamento del Aprendiz, considerar varias alternativas, a saber:

“

- Desempeño en una empresa a través del Contrato de Aprendizaje en las diferentes empresas obligadas y/o voluntarias, incluido el Sena. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva.
- Desempeño a través de vinculación laboral o contractual en actividades relacionadas con el programa de formación de conformidad con la normativa dispuesta para contratos de aprendizaje. La constancia de cumplimiento a satisfacción es expedida por la empresa respectiva
- Participación en un proyecto productivo, o en Sena – Empresa, o en Sena Proveedor Sena o en Producción de Centros, cuando se definen los proyectos en el marco de un programa de formación y estos posibilitan la simulación de entornos productivos reales y la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa para cumplir con el objetivo de la etapa productiva, donde se concierta sobre las condiciones de estadía, esto es, pago de algún auxilio económico o en especie. La constancia de cumplimiento a satisfacción la expide el Subdirector de Centro respectivo.
- De apoyo a una unidad productiva familiar, donde el aprendiz pueda aplicar en las actividades que desarrolla las competencias adquiridas durante su proceso de formación. En este caso el aprendiz hace su propia concertación con la unidad productiva sobre las condiciones de estadía, esto es, pago de algún auxilio económico o en especie y el certificado de cumplimiento de la pasantía lo brinda el responsable del proceso del aprendiz en la unidad productiva.

- De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o a una ONG, o a una entidad sin ánimo de lucro, para el desempeño de actividades prácticas asociadas a su programa de formación o el desarrollo de un proyecto productivo en un ambiente de formación facilitado por esta institución, donde el aprendiz hace su propia concertación con la institución sobre las condiciones de estadía, esto es, pago de algún auxilio económico o en especie. La constancia o certificado de cumplimiento de la pasantía la expide el directivo o responsable del proceso del aprendiz en la institución.

- Monitorias: De acuerdo con la reglamentación establecida en la Institución para los procesos de aprendizaje, el desarrollo de monitorias por parte de los Aprendices Sena en las especialidades que son afines tecnológicamente a su programa de formación en un Centro de Formación del Sena, serán contempladas como alternativa para la etapa productiva. La constancia o certificado de cumplimiento a satisfacción de las actividades de monitoria la expide el Subdirector de Centro de acuerdo a las horas asignadas por resolución.

- Pasantías: Entre las cuales se contempla la asesoría a Pymes como alternativa de etapa productiva.

PARÁGRAFO 1o. La permanencia del Aprendiz en la etapa productiva podrá gestionarse con el acceso a cualquiera de las alternativas planteadas en este artículo, o la combinación de varias de ellas durante el proceso de formación.

PARÁGRAFO 2o. Cuando un aprendiz tenga vínculo laboral previo inicio de la formación y esta no afecte el desarrollo de las actividades establecidas previamente para la ejecución de la formación, podrá optar por presentar dicho vínculo como etapa productiva cumpliendo con todos los requisitos que esta implica; es decir, se realizará una concertación de las actividades que debe estar desarrollando en la empresa, así como el seguimiento tanto presencial como virtual que debe ejecutar el instructor; esto implicará que estos aprendices podrán estar desarrollando la etapa productiva y lectiva de manera simultánea.

PARÁGRAFO 3o. El Sena evaluará periódicamente las diferentes alternativas de etapa productiva como parte del seguimiento y la evaluación permanente en el marco del mejoramiento continuo, y como estrategia de aseguramiento de la calidad de la formación profesional integral “

De igual manera el artículo [13](#) del Acuerdo 007 de 2012, sobre el registro de la etapa productiva, dispone:

ARTÍCULO 13. REGISTRO DE LA ETAPA PRODUCTIVA. Es responsabilidad del aprendiz gestionar oportunamente su registro en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices para poder optar por un contrato de aprendizaje. El Aprendiz es responsable de actualizar permanentemente los datos que registre en este sistema, verificar que correspondan a los registrados en el sistema para la gestión de la formación y consultar periódicamente las oportunidades de contrato de aprendizaje que reportan los empresarios.

Cuando el Aprendiz opta por otra alternativa diferente al contrato de aprendizaje, esta debe ser aprobada previamente por el Coordinador Académico del programa del respectivo Centro de Formación y la información deberá registrarse inmediata y directamente en el sistema para la gestión de la formación.

Por lo tanto, cuando el aprendiz se encuentre en su etapa productiva puede realizar una de las

alternativas anteriormente descritas, y en el caso del contrato de aprendizaje, este no requiere de la autorización previa del Coordinador Académico, y puede el aprendiz registrar la realización de esta modalidad como etapa productiva en el Sistema de Gestión virtual de Aprendices.

En los demás casos el coordinador académico del programa respectivo del Centro de formación debe aprobar la etapa productiva y la información deberá ser registrada de manera inmediata en el sistema para la gestión de la formación.

Ahora bien, la Resolución [2130](#) de 2013 “Por la cual se determinan los tipos de oferta de programas de formación profesional del SENA y sus características” establece:

“

ARTÍCULO 1o. Los siguientes son los tipos de oferta para programas de formación profesional en los niveles de Auxiliar, Operario, Técnico, Profundización Técnica, Tecnólogo o Especialización Tecnológica:

Oferta abierta de formación: Se entiende por oferta abierta de formación, al grupo de programas ofrecidos que cumplen las siguientes características:

- a) Son de cobertura nacional, por tanto, pueden ser ofrecidos en cualquier Centro de Formación Profesional que cumpla los requisitos establecidos en el diseño curricular y conforman el catálogo nacional de programas;
- b) Su oferta se programa en el calendario académico y de labores establecido para los Centros de Formación Profesional del SENA;
- c) Son programas de acceso para todo colombiano que cumpla con los requisitos de ingreso y selección definidos en la oferta del mismo;
- d) Se ofrecen a través de una convocatoria pública a nivel nacional y se dará a conocer a través de los canales de información disponibles, según las fechas establecidas en el calendario académico y de labores establecidos para los Centros de Formación
- e) La selección de aspirantes se realiza a través de un esquema operativo de amplio acceso, en especial canales virtuales y se da ingreso preferente a las poblaciones vulnerables de acuerdo con los lineamientos que defina la Dirección de Formación Profesional; y
- f) El procedimiento de planeación y publicación de oferta abierta es el establecido en el Sistema Integrado de Gestión del SENA y es publicado en los medios que disponga la entidad para dar a conocer este sistema.

Oferta especial de formación: Se entiende por oferta especial de formación, al grupo de programas ofrecidos a través de convenios o concertaciones así:

1. Oferta especial empresarial de formación: conjunto de programas que han sido convenidos con empresas, gremios, alcaldías u otras entidades y se desarrolla con grupos vinculados o no a estas empresas y/o entidades, las cuales garantizarán el desarrollo de la etapa productiva de la formación para el 100% de los aprendices en las siguientes modalidades: 1) Desempeño en una empresa a través del contrato de aprendizaje; 2) Desempeño a través de vinculación laboral o contractual; 3) Participación en un proyecto familiar; 4) De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, a una ONG, a una entidad sin ánimo de lucro; y 5) Pasantías.

2. Oferta especial social de formación: conjunto de programas que han sido concertados con entidades públicas, ONG's o aquellos que deban estructurarse para población vulnerable.

Las principales características de los programas de la oferta especial de formación son:

a) Hacen parte del catálogo nacional de programas. Si al momento de la concertación con los actores involucrados en la oferta de estos programas, estos no se encuentran en el catálogo, se tramitará inmediatamente y en un plazo máximo de 2 meses, su inclusión en el mismo por parte de la Dirección de Formación Profesional.

b) Las convocatorias de este tipo de programas se pueden realizar fuera del calendario académico de acuerdo a las fechas pactadas con empresas, gremios, alcaldías u otras entidades con las cuales se ha concertado la oferta.

c) La selección de aspirantes podrá realizarse así:

Oferta especial empresarial de formación: La selección de aspirantes podrá realizarse a través de una convocatoria o de forma directa a través de listados certificados del personal que esté vinculado a la empresa o entidad con la que se concertó la oferta, pertenezcan a algún programa especial de desarrollo productivo o social previo cumplimiento de requisitos de ingreso del programa de formación ofertado, o estén debidamente identificados como población vulnerable.

Oferta especial social de formación: La selección de aspirantes podrá realizarse a través de una convocatoria o de forma directa a través de listados certificados, siempre que los aspirantes a ingresar a los programas sean los técnicos provenientes del programa de articulación de la educación media con SENA o población que esté debidamente identificada como población vulnerable, previo cumplimiento de requisitos de ingreso del programa de formación ofertado.

d) El procedimiento de planeación y publicación de la oferta especial será el establecido en el Sistema Integrado de Gestión del SENA y será publicado en los medios que disponga la entidad para dar a conocer este sistema.

Para el caso que nos ocupa, en la oferta especial de formación, la misma puede ser desarrollada mediante la modalidad de oferta especial empresarial de formación o la oferta especial social de formación.

En cuanto a la oferta especial empresarial de formación esta se define como el conjunto de programas que se han convenido con empresas, gremios, alcaldías u otras entidades y se desarrolla con grupos vinculados o no a estas empresas y/o entidades, las cuales garantizarán el desarrollo de la etapa productiva de la formación para el 100% de los aprendices en las modalidades de contrato de aprendizaje, vinculación laboral o contractual, participación en un proyecto familiar, apoyo a una institución estatal nacional, territorial, ONG o entidad sin ánimo de lucro, y pasantías.

Para la selección de los aspirantes en la oferta empresarial de formación, se podrá realizar una convocatoria o de forma directa a través de listado certificado de personal vinculado a la empresa o entidad con la que se concertó la oferta y que pertenezca a un programa especial de desarrollo productivo o social previo cumplimiento de requisitos de ingreso del programa de formación ofertado, o estén debidamente identificados como población vulnerable.

Por lo tanto, en la oferta especial empresarial de formación una vez se autorice a la empresa la

creación del programa de formación se podrá realizar la selección de los aspirantes mediante convocatoria o de forma directa del listado del personal vinculado a la empresa y en dicha oferta especial se garantiza el desarrollo de la etapa productiva de la formación ya sea mediante un vínculo laboral o contractual, contrato de aprendizaje, pasantías, participación en un proyecto familiar o de apoyo en una intuición estatal, territorial, ONG o entidad sin ánimo de lucro.

Así las cosas, como el reglamento del aprendiz, adoptado por el Acuerdo [007](#) de 2012, cubre a todas las personas matriculadas 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, se tiene que en el caso de la oferta especial empresarial de formación si el aprendiz va a desarrollar su etapa productiva a través del contrato de aprendizaje, éste debe gestionar oportunamente su registro en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices; en las otras modalidades de etapa productiva deberá ser previamente autorizado por el Coordinador Académico y de manera inmediata se deberá registrar en el sistema para la gestión de la formación.

Consecuente con lo anterior, la Dirección de Formación Profesional mediante correo electrónico del 12 de mayo de 2023, sobre su consulta señala lo siguiente:

¿Cuándo debe informar o solicitar aprobación un aprendiz (que se encuentra en el marco de una oferta especial empresarial) sobre la consecución de su contrato de aprendizaje al Coordinador Académico o al responsable en el Centro de Formación?

No hay un momento definido. Sin embargo, una vez el aprendiz tome la decisión de su alternativa de etapa productiva por el “contrato de aprendizaje” debe informar a la Coordinación Académica correspondiente y alerno a Relaciones Corporativas / Contrato de Aprendizaje del Centro de Formación para ser registrado en el SOFIA PLUS y SGVA. Igualmente, si toma la decisión de cambiar de alternativa, inmediatamente debe reportar a las áreas mencionadas con la respectiva justificación para su aval y a su vez el retiro del SGVA.

¿El contrato de aprendizaje en el marco de una oferta empresarial social debe ser aprobado por el Coordinador Académico? Esto teniendo en cuenta que el aprendiz convino con la empresa que esa será su alternativa de desarrollo de etapa productiva.?

De acuerdo con la Resolución 2130 de 2013, artículo [primero](#) la oferta empresarial social se encuentra dentro de la Oferta especial de formación, la cual dice: “Se entiende por oferta especial de formación, al grupo de programas **ofrecidos a través de convenios o concertaciones**” (resaltado fuera de texto) y la selección de los aprendices tiene unas características especiales dadas en la Resolución en mención, en consecuencia del mismo se desprende la necesidad o no de aprobación por parte del Coordinador Académico. Igualmente debe acudirse a las disposiciones del Acuerdo [0007](#) de 2012.

“ARTÍCULO [13](#). REGISTRO DE LA ETAPA PRODUCTIVA. Es responsabilidad del aprendiz gestionar oportunamente su registro en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices para poder optar por un contrato de aprendizaje. El Aprendiz es responsable de actualizar permanentemente los datos que registre en este sistema, verificar que correspondan a los registrados en el sistema para la gestión de la formación y consultar periódicamente las oportunidades de contrato de aprendizaje que reportan los empresarios.

Cuando el Aprendiz opta por otra alternativa diferente al contrato de aprendizaje, esta debe ser aprobada previamente por el Coordinador Académico del programa del respectivo

Centro de Formación y la información deberá registrarse inmediata y directamente en el sistema para la gestión de la formación”.

De esta manera damos respuesta a sus interrogantes en los siguientes términos:

1 ¿Cuándo un aprendiz ingresa a un programa de oferta especial empresarial y opta por la alternativa diferente de contrato de aprendizaje, ¿debe solicitar aprobación al coordinador académico si ya se acordó algo con la empresa previamente?

Respuesta. Conforme a lo dispuesto en el artículo [13](#) del Acuerdo 007 de 2012, el aprendiz de un programa de oferta especial empresarial de formación deberá solicitar aprobación al Coordinador Académico del respectivo programa, a menos que en el convenio o las concertaciones celebradas con los empresarios haya quedado estipulado cual es la alternativa para cumplir con la etapa productiva.

2 ¿Cuándo debe informar o solicitar aprobación un aprendiz (que se encuentra en el marco de una oferta especial empresarial) sobre la consecución de su contrato de aprendizaje al Coordinador Académico o al responsable en el Centro de Formación??

Respuesta. No hay un momento definido, sin embargo, conforme a lo dispuesto en el artículo [13](#) del Reglamento del Aprendiz, es “**responsabilidad del aprendiz gestionar oportunamente su registro en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices para poder optar por un contrato de aprendizaje.** El Aprendiz es responsable de actualizar permanentemente los datos que registre en este sistema, verificar que correspondan a los registrados en el sistema para la gestión de la formación y consultar periódicamente las oportunidades de contrato de aprendizaje que reportan los empresarios.” Por lo tanto, cuando el aprendiz tome la decisión de su alternativa de etapa productiva “contrato de aprendizaje” debe informar a la Coordinación Académica correspondiente y alerno a Relaciones Corporativas / Contrato de Aprendizaje del Centro de Formación para ser registrado en el SOFIA PLUS y SGVA.

3 ¿El contrato de aprendizaje en el marco de una oferta empresarial social debe ser aprobado por el Coordinador Académico? Esto teniendo en cuenta que el aprendiz convino con la empresa que esa será su alternativa de desarrollo de etapa productiva.

Respuesta. Conforme a lo dispuesto en el artículo [13](#) del Reglamento del Aprendiz, la aprobación previa por el coordinador académico se da en los casos en que el aprendiz opta por otra alternativa diferente al contrato de aprendizaje, luego entonces se considera que no se requiere que el contrato de aprendizaje sea aprobado previamente por el Coordinador Académico, más aún cuando el Acuerdo 11 de 2008, artículo [3](#), se establece que el empleador es el obligado a adelantar el procedimiento para definir la especialidad, oficio u ocupación del contrato de aprendizaje de acuerdo al perfil o requerimiento que se tenga para el cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

4. ¿Un aprendiz que haga parte de una oferta especial empresarial de formación y opte por alternativas diferentes al contrato de aprendizaje para desarrollo de su etapa productiva debe solicitar aprobación de dichas alternativas ante el Coordinador Académico?

Respuesta. SI. Tal como se establece en el inciso 2 del artículo [13](#) del Acuerdo 007 de 2012, “**Cuando el Aprendiz opta por otra alternativa diferente al contrato de aprendizaje, esta debe ser aprobada previamente por el Coordinador Académico del programa del respectivo**

Centro de Formación y la información deberá registrarse inmediata y directamente en el sistema para la gestión de la formación”.

Finalmente, cualquier aclaración adicional sobre el particular se sugiere adelantar las actuaciones necesarias ante la Dirección de Formación Profesional, para que se le indique los lineamientos a seguir en los casos de oferta especial empresarial de formación.

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 y a lo dispuesto por la función Pública sobre el particular.

Cordial saludo,

GLORIA ACOSTA CONTRERAS

Coordinadora



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)

