

CONCEPTO 32859 DE 2023

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

## SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: (...)  
DE: Gloria ACosta Contreras  
Coordinadora Grupo de Conceptos y Producción Normativa.  
Dirección Jurídica [gacostac@sena.edu.co](mailto:gacostac@sena.edu.co)  
ASUNTO: Contrato Aprendizaje -Reglamento Interno Trabajo.

(...)

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, trabaja día a día para ser una Entidad ágil, dinámica y en donde sus servicios estén orientados para el beneficio de los ciudadanos.

En atención de su comunicación con radicado No. 7-2023-117121 con, allegada el pasado 20 de los corrientes mes y año, manifestamos lo pertinente. En primer lugar, en su comunicación indica como aspectos relevantes los siguientes:

Se resalta: “Solicito fundamentar jurídicamente si los aprendices (SENA, universitarios y demás instituciones) están obligados a cumplir el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa donde realizan sus prácticas laborales.” atendiendo el contenido del mismo, se informa que se le dio el tratamiento de derecho de petición "consulta", con el propósito de dar claridad en el tema y poder dar respuesta al interrogante por usted planteado.

### 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 2002, artículo [30](#).

“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. (resaltado fuera de texto).

- Decreto 933 de 2003, art [1o](#), compilado en el artículo [2.2.6.3.1](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje.

“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.”

Acuerdo 012 de 2007, por el cual se adopta el reglamento del Aprendiz Sena. Artículos 1, 3, 9 numeral 1o., art. 10 numeral 27, arts. 11 y 12.

“ARTÍCULO 1o. La Formación Profesional Integral 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.”

“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.”

“Artículo 9o. Inciso 2, de los deberes del aprendiz Sena.

“/Son deberes del Aprendiz Sena durante el proceso de ejecución de la formación, los siguientes:

1. Cumplir con todas las actividades propias de su proceso de aprendizaje o del plan de mejoramiento, definidas durante su etapa lectiva y productiva.”

“ARTÍCULO 10. Se considerarán prohibiciones para los Aprendices del Sena, las siguientes:

//27. Cometer faltas en el desarrollo del contrato de aprendizaje que originen la finalización unilateral del contrato por parte de la empresa patrocinadora con justa causa y agotado el debido proceso.”

“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, 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.”

“ARTÍCULO 12. ALTERNATIVAS PARA EL DESARROLLO DE LA ETAPA PRODUCTIVA. Para la realización de la etapa productiva requerida en el proceso de aprendizaje de los Aprendices del Sena, se deben considerar las siguientes alternativas:

- 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.”

- Concepto Sena. No. [73412](#) de 2019. Dirección Jurídica Sena, sobre el tema en comento señaló:

“De acuerdo con lo previsto en el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002 y con respaldo en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se puede concluir que el contrato de aprendizaje por su naturaleza y características tiene su propia identidad que lo diferencia del contrato laboral ordinario o de cualquier otro tipo de relación contractual, lo que permite que el patrocinador y el aprendiz, de común acuerdo, establezcan las estipulaciones contractuales que consideren convenientes.

A tono con lo anterior, el aprendiz del SENA como protagonista de su formación profesional integral debe ser consciente y vivenciar qué derechos, deberes y prohibiciones son correlativos e inseparables en su proceso de formación, por lo que en el evento en que por acción u omisión altere el normal desarrollo de la formación bien en la etapa lectiva como en la etapa productiva, dará lugar, por ejemplo, a la imposición de medidas sancionatorias y/o formativas, o a la terminación del contrato de aprendizaje por parte del empresario patrocinador.

Ahora, si bien el SENA no tiene competencia para intervenir en el acuerdo contractual entre aprendices y patrocinadores, legalmente si cuenta con las facultades de vigilancia y control que le ha reservado la ley frente a la cuota de aprendices y pago de monetización. Por ejemplo, no puede ordenar que se termine el contrato de aprendizaje como consecuencia de la inasistencia por parte del aprendiz que afecte la voluntariedad de las partes.

Sin embargo, tal como lo establece el Reglamento del Aprendiz, el SENA tiene a su cargo una serie de obligaciones en relación con el proceso formativo del aprendiz, tanto en su etapa lectiva como productiva:

i) El seguimiento obligatorio a la etapa productiva, que debe realizarse de manera virtual y presencial.”

- Concepto Sena. No. [19316](#) de 2022. Dirección Jurídica Sena:

“Conforme con su propia definición, para las entidades de naturaleza pública, los contratos de aprendizaje no hacen parte de los denominados contratos estatales regulados por las normas de la

Ley [80](#) de 1993. Tampoco se trata de una modalidad de contrato de trabajo, por cuanto, según las características que detallan las normas transcritas, no tiene como propósito la prestación de un servicio personal, bajo subordinación y a cambio de una remuneración salarial, es una forma especial en el derecho laboral que tiene por propósito, como se dijo antes, de facilitar la cualificación del sujeto “aprendiz” que se encuentra en un proceso de formación profesional, y a quien el “patrocinador” entrega un estipendio económico denominado “apoyo de sostenimiento” el cual, claramente la norma le indica que no constituye salario.”

- Código Sustantivo del Trabajo. Artículo [104](#):

“ARTICULO [104](#). DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.”

## 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.

Dicho lo anterior y con fundamento en el contenido de las normas y soportes jurídicos citados, se procede a responder la solicitud formulada, en los aspectos principales que se observan en la situación planteada; esto es, sobre la posibilidad de aplicar el reglamento de trabajo de una empresa a un aprendiz en etapa práctica, ello en los siguientes términos:

El contrato de aprendizaje, de acuerdo con su legislación de creación y regulatoria busca que una persona denominada aprendiz realice formación teórico -práctica en entidades de formación autorizadas para brindar tal capacitación; como contraprestación el aprendiz recibe de una empresa patrocinadora los medios para que aquel pueda desempeñarse en las actividades del giro ordinario de la empresa; claro está, compatibles con la formación teórica recibida.

Ahora bien, el proceso formativo del que tratan las normas citadas, al interior del Sena fue reglamentado en el Acuerdo 012 de 2007, que contiene la definición del proceso de la “Formación Profesional Integral”, como un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, cuyo fin es lograr el desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para el desarrollo humano, con énfasis en el “Mundo de la Vida.”

Es así que, aprendiz al acceder a los programas de formación brindados por el Sena, a su vez adquiere derechos y deberes propios de su condición; el principal, cumplir con todas las actividades propias de su proceso de aprendizaje, en sus etapas lectiva y productiva. En esta última se aplican, complementan, fortalecen competencias, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores adquiridos en el escenario de lo teórico. El cumplimiento del

objetivo fijado en este proceso se certifica por el patrocinador.

Teniendo en cuenta que una de las modalidades para desarrollar la parte práctica de los programas de formación es el contrato de aprendizaje, el aprendiz y el patrocinador (empleador) deberá dar cumplimiento a lo pactado dentro del respectivo contrato de aprendizaje.

Lo anterior implica que la ejecución del contrato seguirá las condiciones fijadas por las partes; para el caso concreto, de haberse incluido en el respectivo contrato de aprendizaje, el deber de parte del aprendiz de cumplir con el reglamento interno de trabajo (RIT), más las consecuencias de ello deberán ser las que la práctica permita de acuerdo con el programa de formación, y siempre con prevalencia de los derechos del aprendiz que se estipulan en las normas generales y reglamentarias ya citadas. Ello atendiendo que la etapa práctica al ser el escenario del encuentro real o tangible del desarrollo concreto de sus conocimientos teóricos del aprendiz ejecute su fase práctica de formación integral, amparándolo de los riesgos propios de la actividad a desarrollar..

No obstante, lo antes señalado debe tenerse en cuenta en un primer orden que, la vinculación del RIT al contrato de aprendizaje debe estar incluida expresamente en el respectivo contrato; segundo, debe respetar los derechos mínimos del aprendiz en su proceso; en tercer lugar, no debe incrementar deberes más allá del propio objetivo del programa de formación integral cursado por aquel y por último, la fase práctica, no puede desbordar la relación de aprendizaje al punto de matizarla con las características de un contrato laboral.

Es innegable que el escenario práctico de una relación de aprendizaje es por excelencia una empresa, y por ende sus instalaciones y espacios de práctica; del programa de formación, el aprendiz tiene la oportunidad de vivenciar en el terreno práctico, el saber hacer, a través del contrato de aprendizaje, donde además de manera previa el patrocinador –empresa-, le facilita al aprendiz el suministro de un aporte económico para garantizar la permanencia y mejor desempeño de la formación.

Por otra parte, como se indica las reglas de un RIT exigibles aprendiz en práctica sean las acordes, concordantes o compatibles con su programa de formación y que ejecute en la fase práctica, el aprendiz está en el deber de cumplir el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa patrocinadora, en aquellos apartes o aspectos necesarios y de obligatoria aplicación en el programa de formación bien en la fase lectiva o productiva, con el fin de evitar los riesgos inherentes al oficio al que este supeditado.

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.

Cordial saludo,

GLORIA ACOSTA CONTRERAS

Coordinadora

Grupo Conceptos Jurídicos y Producción Normativa -

Dirección Jurídica- Dirección General



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)

