

CONCEPTO 37187 DE 2020

(septiembre 18)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ASUNTO: Concepto continuidad o terminación Contrato de Aprendizaje por accidente laboral.

En respuesta a su comunicación trasladada el 10 de septiembre del 2020 por correo electrónico (sin radicar), mediante la cual solicita concepto sobre la pertinencia de dar continuidad al contrato de aprendizaje o si por el contrario debe acogerse a concepto de la ARL y dar por terminado el mismo; al respecto, de manera comedida le informo.

En la consulta puntualiza:

“(…) atendiendo lo establecido en la Ley [789](#) de 2002 y el Decreto 633 que nos indica que el contrato puede ser hasta de dos años, razón por la cual se eleva consulta teniendo en cuenta lo siguiente:

- a. No se cuenta con presupuesto para continuar generando adiciones al contrato.
- b. Al aprendiz se le realizó prórroga del Contrato de aprendizaje hasta el 30 de septiembre fecha hasta la cual alcanza el presupuesto.
- c. El aprendiz ya cumplió con su etapa práctica y está solicitando su certificación.
- d. El último concepto médico indica que debe ser remitido a ortopedia y rehabilitación.
- e. El aprendiz es del área de Entrenamiento Deportivo y Actividad física por lo tanto su desempeño laboral va enfocado a brindar entrenamientos deportivos ya que él toda su vida lo ha dedicado a esa labor, y por lo complejo de su lesión no ha podido retomar dicha actividad. (...).

#### 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

En el análisis del tema objeto de la consulta se tendrán en cuenta como antecedentes normativos los siguientes:

Constitución Política de Colombia, art [54](#).

Ley [119](#) de 1994

Ley [789](#) de 2002

Decreto [1072](#) de 2015

Convenio 16 de la OIT

## ANÁLISIS JURÍDICO

### 1. Contrato de aprendizaje

El artículo [54](#) de Constitución Política de Colombia impone la obligación de la formación y habilitación técnica así:

“ARTÍCULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”

La Ley 789 de 2002 en su artículo [30](#) determinar el contrato de aprendizaje como una forma de relación laboral especial a fin de que las personas pudiesen desarrollar la formación teórica practica en una entidad para tal fin, en razón a esta condición lo definió como:

“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 (...).”

El SENA es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país. (Ley 119 de 1994, arts. [1](#) y [2](#))

### 2. De la afiliación al sistema de riesgos laborales Contrato de aprendizaje

Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL, tal como lo detalla La Ley [789](#) de 2002 en los siguientes términos:

“ARTÍCULO [30](#). (...) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP (Riesgos Laborales por ARL) que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (...).” (Paréntesis aclaratorio fuera del texto original)

Suscrito el contrato de aprendizaje entre la empresa patrocinadora y el aprendiz, dependiendo de

la fase en la que se encuentre el proceso formativo (fase lectiva o práctica), el contratante o patrocinador está en el deber de afiliar a los aprendices al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, en los términos indicados en el Decreto [1072](#) de 2015 así:

“Artículo [2.2.6.3.5](#). Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:  
1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente; 2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, (ARL), que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.”

Respecto a la cobertura al sistema de Riesgos Laborales, la precitada norma establece:

“Artículo [2.2.4.2.3.5](#). Cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales. La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se iniciará el día calendario siguiente al de la afiliación y se mantendrá por todo el tiempo que dure la práctica o actividad.”

3. Los accidentes de trabajo en el desarrollo del contrato de aprendizaje

El riesgo ocupacional es definido en el Decreto [1072](#) de 2015 como:

“Artículo [2.2.4.2.3.3](#). Definiciones. Para los efectos de la presente sección, se manejarán las siguientes definiciones: Riesgo Ocupacional. Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el artículo [2.2.4.2.3.2](#). del presente Decreto, en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente. (...)”

La Corte Constitucional mediante la Sentencia T-[881](#)/12 revisó de forma particular los casos de los accidentes de trabajo que sufren los aprendices en desarrollo de su contrato de aprendizaje, frente a lo cual precisa.

“Los aprendices que pierden su capacidad laboral, o un porcentaje de ella, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrado en el artículo [26](#) de la Ley 361 de 1997.”

Bajo esta óptica y al carecer de norma explícita que indique el procedimiento en caso de accidente de trabajo y la consecuente rehabilitación y calificación laboral, la Corte se expresó en los siguientes términos:

“(…) En consecuencia, la forma de regulación del contrato de aprendizaje antes de la vigencia de la Ley [789](#) de 2002 y las similitudes que aún persisten con el contrato de trabajo, son razones suficientes para sostener que ante la ausencia de una ley sobre la estabilidad reforzada de los aprendices que han perdido un porcentaje de su capacidad laboral, debe aplicarse en forma analógica las leyes que regulan esta situación en los contratos de trabajo.

Ahora bien, la norma que regula el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que han perdido su capacidad laboral durante la ejecución del contrato de trabajo es la Ley 361

de 1997. En el artículo [26](#) de ésta Ley se establece que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.”

- Por lo tanto, y en aplicación de las reglas establecidas en el artículo 8° de la Ley 153 de 1887, debe concluirse, en principio, que los aprendices que pierden su capacidad laboral, o un porcentaje de ella, durante la fase práctica del contrato de aprendizaje tienen derecho a que se les aplique en forma analógica el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, consagrado en el artículo [26](#) de la Ley 361 de 1997. (...)” (Negrilla y subraya fuera de texto).

De igual forma la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-49652019 del 10/08/19, indica que para el contrato de aprendizaje aplican las mismas prerrogativas de cualquier contrato de trabajo:

“(…) No puede perderse de vista, además, que las previsiones legales que imponen la inclusión del aprendiz en todos los programas del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo así como su afiliación en el Régimen de Riesgos Laborales son, de suyo, situaciones que indefectiblemente llevan a ratificar que la actividad humana de aquel está sometida a riesgos propios de una labor especialmente subordinada y que merecen ser cubiertos, con las particularidades propias de su naturaleza, por el Sistema de Seguridad Social.

(…)Es precisamente por (sic) esa razón por la cual el aprendiz debe ser protegido ante las adversidades del riesgo asociado al trabajo, lo que significa no solo la protección propia del Sistema de Riesgos Laborales, sino también la aplicación del artículo [216](#) del Código Sustantivo del Trabajo, pues quien patrocina dicha instrucción debe ser más riguroso en su protección, dada la fragilidad en la que lo ubica su propia inexperiencia. (...)”

#### 4. Procedimiento en caso de accidente de trabajo en el contrato de aprendizaje

Una vez que se ha tenido el conocimiento de un accidente de trabajo le corresponde a la administradora de Riesgos Laborales (Decreto 1072 de 2015):

“Artículo [2.2.4.2.3.13](#). Protección y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán implementar y desarrollar a favor de los estudiantes todas las actividades establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, en la Ley 1562 de 2012 y las demás normas vigentes sobre la materia. Frente a los accidentes ocurridos con ocasión de la práctica o actividad de los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, la Administradora de Riesgos Laborales respectiva realizará la investigación del mismo en un término no superior a quince (15) días, contados a partir del reporte del evento, y recomendará las acciones de prevención conforme a las causas analizadas.”.

“Artículo [2.2.4.2.3.14](#). Prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Riesgos Laborales. Los estudiantes de que trata la presente sección, tendrán todas las prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Riesgos Laborales establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, en la Ley 776 de 2002, en la Ley 1562 de 2012 y en las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.”.

La investigación del accidente de trabajo se debe desarrollar con base en la Resolución 1401 de 2007, tal como lo señala el Decreto [1072](#) de 2015 que establece:

Artículo [2.2.4.6.32](#). Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones (...).”.

El abordaje de la metodología de la investigación se realizara con base en lo dispuesto en el párrafo del artículo [2.2.4.6.32](#) del Decreto 1072 de 2015 que señala:

“(...) PARÁGRAFO 2. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.”.

Bajo las anteriores precisiones y con el fin de garantizar la salud de los aprendices vinculados en la modalidad de contrato de aprendizaje deben tener el concepto medico de rehabilitación del accidentado a fin de establecer las conductas a seguir con la salud de los aprendices.

#### RESPUESTA JURIDICA

Con base en lo anterior se procede a responder las preguntas formuladas, así:

Pregunta 1. ¿Se debe dar continuidad al contrato o nos acogemos al concepto emitido por la ARL y damos por terminado el mismo a 30 de septiembre de 2020, teniendo en cuenta lo indicado o cuál sería el paso por seguir de acuerdo con los lineamientos de Contratos de Aprendizaje?

Respuesta. En estos casos se debe atender el concepto emitido por la ARL. Y si el aprendiz para la fecha en que se indica ya ha culminado su etapa práctica y es factible expedir la correspondiente certificación, el contrato de aprendizaje habrá cumplido su objeto y, por ende, terminan las obligaciones pactadas por las partes. Esto sin perjuicio que el empleador o patrocinador celebre un contrato laboral con el ex aprendiz a fin de amparar el fuero de estabilidad laboral reforzada.

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,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador Grupo de 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)

