

CONCEPTO 41773 DE 2016

(agosto 24)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Solicitud de reevaluación de un concepto sobre causales de terminación del contrato de aprendizaje. Comunicación sin radicar.

En respuesta a su solicitud sin radicar en la que solicita: “Teniendo en cuenta que en la mesa de trabajo llevada a cabo los días anteriores nos indicaron podíamos enviar conceptos que creíamos podían ser reevaluados, me permito respetuosamente solicitar se revise el concepto adjunto en cuanto a la afirmación que hace respecto de la posibilidad de aplicar el artículo [62](#) del Código Sustantivo del Trabajo al contrato de aprendizaje permitiendo la terminación unilateral”, nos manifestamos en el siguiente sentido:

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 ni de 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.

ANÁLISIS JURÍDICO

Analizado el concepto anexado a su solicitud, correspondiente al Concepto 16993 de 2013, al igual que el Concepto 10360 de 2014 que reproduce parcialmente el anterior, encontramos que se invoca como causales de terminación del contrato de aprendizaje las previstas para el contrato de trabajo en el Código Sustantivo de Trabajo, citando como fundamento la sentencia de la Corte Constitucional T-062-07 MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

Al respecto, esta Coordinación recoge lo dicho en esos conceptos en relación con la terminación del contrato de aprendizaje por las siguientes razones:

1. El contrato de aprendizaje no es contrato de trabajo

Siendo una modalidad dentro del Derecho Laboral, tal como lo definió la Ley [789](#) de 2002, en el que le da una identidad propia y lo saca del ámbito de la relación laboral, el contrato de aprendizaje, a partir de la vigencia de esta Ley, ya no es un contrato especial de trabajo sino que toma una naturaleza y autonomía independiente que obliga a regirse por su propia normatividad.

Siendo que el Código Sustantivo de Trabajo “regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares” (artículo [3](#)), no puede aplicarse a materias diferentes a las que la propia norma le señala, su alcance y campo de aplicación se limita a las relaciones laborales.

Si bien es cierto que en caso de no regularse una materia determinada por un estatuto legal, ese vacío puede ser llenado por otras normas generales que regulen situaciones semejantes o similares, principio de hermenéutica jurídica que llevaron en un momento dado a aplicar esta normatividad a los contratos de aprendizaje, pero como veremos en el acápite inmediatamente siguiente, la materia si está regulada, razón por la cual no puede aplicarse ni por la especialidad de la norma laboral ya señalada, ni por analogía, el Código Sustantivo de Trabajo al contrato de aprendizaje.

2. Regulación sobre la terminación del contrato de aprendizaje.

En este punto hay dos aspectos que deben tenerse en cuenta, de acuerdo con la causa que origine la terminación del contrato de aprendizaje.

En primer lugar, la que corresponde a la cancelación de la matrícula por infringir la reglamentación que obliga a los aprendices, aspecto regulado internamente por el Acuerdo [7](#) de 2012 del SENA, “Por el cual se adopta el reglamento del Aprendiz SENA”. La cancelación de matrícula que implica la separación de la formación académica, conlleva necesariamente la terminación del contrato de aprendizaje pues su objeto – la formación del aprendiz – se vuelve de imposible cumplimiento.

En segundo lugar, aparte de la causal especial de carácter disciplinaria mencionada se presentan otras dos posibilidades de terminación del contrato de aprendizaje, una que se refiere al cumplimiento perentorio del plazo del contrato que la ley determina que no puede ser superior a dos años (Ley 789 de 2002, artículo [30](#)), vencido el termino necesariamente el contrato de aprendizaje se extingue, termina y no es legalmente factible prorrogarlo.

Pero adicionalmente, pueden existir infinidad de causas de terminación del contrato de aprendizaje pues la norma fijó que son las partes quienes determinan las causas de terminación del contrato de aprendizaje. En efecto el Decreto 933 de 2003, “Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones”, estableció en el artículo [2](#):

“Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

(.....)

11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

(....)”

Como puede observarse, de un estudio juicioso de la normatividad citada solo se puede concluir que, además de la terminación como consecuencia de una sanción disciplinaria o por el vencimiento del término, del contrato, pueden existir tantas causales de terminación cuantas se le ocurran a las partes contratantes, pues son ellas las que fijan las mismas.

De acuerdo con anterior, es claro que la norma dejó al ejercicio de la voluntad de los particulares contratantes, cuales son las causas que originan o dan lugar a la terminación del contrato de aprendizaje y, en ese sentido, el universo puede ser infinito. Sin embargo, es claro que no se pueden establecer como causales aspectos que afecten la integridad personal, la libertad y, en general, ninguna que atente contra los derechos y la dignidad de la persona, o se enmarque como ilegales.

El presente pronunciamiento se emite dentro de los parámetros a que alude el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

Carlos Emilio Burbano

Coordinador Grupo Conceptos y Producción Normativa

Dirección Jurídica SENA



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)

