

CONCEPTO 53558 DE 2018

(septiembre 14)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: XXXXXXXXXXXXXXXX
XXXX@XXXX

DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

ASUNTO: CONCEPTO JORNADA LABORAL APRENDICES.

En atención a su comunicación radicada bajo el No. 8-2018-051497 del 07 de septiembre de 2018, mediante el cual envía la consulta de la señora Alma Karime Brito del Área Jurídica de la empresa LISTOS S.A.S, respecto a la jornada en etapa de práctica de los aprendices SENA frente a las empresas con jornada laboral flexible que tienen una jornada laboral de 9 horas días y 45 horas semanales de lunes a viernes, si bien está dentro del rango de las 48 horas semanales se excede de las 8 horas diarias, es imperativo que se cumplan los dos parámetros fijados en cuanto a la jornada de práctica empresarial, al respecto le informo lo siguiente:

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. 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.

En atención a la consulta, de manera comedida le informo que esta dependencia no es la competente para resolver situaciones particulares ni conceptualizar sobre procedimientos de trámites o hacer aclaraciones/modificaciones a los actos administrativos proferidos por el SENA. También es pertinente indicarle que en virtud de los principios de economía y celeridad, establecidos en la Constitución Política y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las inquietudes sobre diversas temáticas se deben aclarar al interior de la Entidad agotando el conducto regular, vale decir, acudiendo al funcionario que maneje la temática, al competente o a quien deba tomar la decisión.

El Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, no tiene asignadas funciones administrativas, contractuales o disciplinarias, y tomar una decisión en esta vía en un caso particular que no le compete, pues implicaría excederse en sus funciones lo que acarrearía la respectiva responsabilidad disciplinaria. En consecuencia, la temática planteada se abordará en forma general para su análisis jurídico.

CONCEPTO JURÍDICO

El artículo [32](#) de la ley 789 de 2002, en concordancia con el artículo [1o](#) del Decreto 2585 de 2003, define los sujetos pasivos de la obligación de contratar aprendices de la siguiente manera: “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”. (Negrilla fuera de texto).

Así mismo, el artículo [3](#) del Decreto 2585 de 2003 dispuso: “Para efectos de la determinación de la cuota de aprendices entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario...” (Negrilla fuera de texto)

Luego entonces, para efectos de la cuota de aprendices, la normatividad al respecto no hace distinción de la clase de trabajadores, ni la modalidad o clase de contrato, ni sobre la duración del mismo, jornada laboral o forma de pago, para dar cumplimiento a la obligación legal de contratar y vincular la cuota mínima de aprendices.

La Coordinación del Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa a través del concepto No. [31488](#) del 16 de junio de 2018, respecto a la jornada laboral para la regulación de la cuota de aprendices, manifestó:

Ahora bien, para efectos de la determinación de la cuota de aprendices, el artículo [2.2.6.3.26](#) del Decreto 1072 de 2015 indica que se tienen en cuenta todos aquellos trabajadores que prestan su servicio personal, bajo continuada dependencia o subordinación del empleador y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato, de su duración, jornada laboral o forma de pago[3]

Esta norma deja en claro que no interesa si el contrato de trabajo es temporal, ocasional o accidental[4] por obra o labor[5] a término fijo[6] o a término indefinido[7] a que aluden los artículos [60](#), [45](#) [46](#) y [47](#) del Código Sustantivo del Trabajo, para efectos de regular la cuota de aprendices.

En cuanto a la jornada laboral, la Ley 789 de 2002 en el artículo [51](#) señala lo siguiente:

ARTÍCULO [51](#). JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Modifíquese el inciso primero del literal c) artículo [161](#) del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo [20](#) de la Ley 50 de 1990 y adiciónese un nuevo literal d).

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Subrayas fuera del texto original).

Esta norma contempla la posibilidad de que las empresas atendiendo a sus necesidades o exigencias del mercado adopten una jornada flexible, y en virtud de ello puedan acordar con el

trabajador turnos de trabajo sucesivos o acordar que la jornada semanal máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas se distribuya en jornadas diarias flexibles, distribuidas en seis (6) días a la semana con un día de descanso.

Cuando el empleador acuerde con su trabajador turnos diarios todos los días de la semana, estos no podrán exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

De acuerdo con estas disposiciones la regla general es que toda empresa obligada a contratar aprendices debe vincular la cuota que le determine la regional del SENA, independientemente de la modalidad o clase de contrato, de su duración, jornada laboral o forma de pago, vale decir, sin importar el horario laboral de cada uno de sus trabajadores.

No obstante, por razones de equidad y justicia económica, el Gobierno Nacional tuvo en cuenta la situación particular de aquellas empresas que tienen una jornada flexible para efectos de regular la cuota de aprendices.

Es así como el Decreto 620 de 2005 en el artículo 3o, compilado actualmente en el artículo [2.2.6.3.32](#) del Decreto 1072 de 2015, fijó una regla más beneficiosa para regular la cuota de aprendices a las empresas con jornada laboral menor a la ordinaria legal.

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo [2.2.6.3.32](#) establece:

Artículo [2.2.6.3.32](#) Empresas donde se labora menos de la jornada ordinaria. Para determinar la cuota de aprendices en empresas en las que sus trabajadores laboren menos de la jornada ordinaria de trabajo, se deberá sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria.

El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices. (Decreto 620 de 2005, art. 3)

Esta norma ofrece una alternativa de regulación de cuota de aprendices para aquellas empresas que tienen una jornada laboral menor a la jornada máxima legal que es de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Ahora bien, la norma indica que para determinar la cuota de aprendices de estas empresas, se deberá sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria, cuyo resultado corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determina la cuota mínima de aprendices.

En este orden de ideas se tiene que la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, equivale a ocho (8) horas diarias por seis (6) días a la semana.

Cabe precisar que la división siempre debe ser por la jornada máxima legal ordinaria (semanal o diaria), esto es, cuarenta y ocho (48) horas semanales u ocho (8) horas diarias.

Para mayor ilustración tomemos dos ejemplos

Una “Empresa A” tiene una jornada laboral ordinaria de 48 horas semanales y utiliza 80 trabajadores. La jornada diaria sería de 8 horas. En este ejemplo a la empresa se le asignará una cuota de cuatro (4) aprendices.

Una “Empresa B” tiene una jornada laboral de 36 horas semanales y utiliza 80 trabajadores. La jornada diaria sería de 6 horas. En este caso la cuota sería de tres (3) aprendices.

Teniendo en cuenta que para determinar la cuota de aprendices se debe dividir el número final de trabajadores por 20 (a razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores), aplicando las respectivas reglas obtendríamos las siguientes fórmulas:

Empresa A= 48 horas semanales x 80 de trabajadores = 80 trabajadores

48 horas semanales de jornada máxima legal

80 trabajadores/ 20 = 4 aprendices

Empresa B= 36 horas semanales x 80 trabajadores = 60 trabajadores

48 horas semanales de jornada máxima legal

60 trabajadores/20= 3 aprendices.

De acuerdo con lo anterior, a la Empresa A con una jornada semanal ordinaria legal de cuarenta y ocho (48) horas le corresponde contratar cuatro (4) aprendices, mientras que a la Empresa B con una jornada semanal inferior a la legal de treinta y seis (36) horas le corresponde contratar tres (3) aprendices.

El cálculo también se puede hacer sobre la base de la jornada diaria así:

Empresa A= 8 horas diarias x 80 de trabajadores = 80 trabajadores

8 horas diarias de jornada máxima legal

80 trabajadores/ 20 = 4 aprendices

Empresa B= 6 horas diarias x 80 trabajadores = 60 trabajadores

8 horas diarias de jornada máxima legal

60 trabajadores/20= 3 aprendices.

No sobra puntualizar que si se llegare a dividir por una jornada inferior a la máxima legal ordinaria (48 horas semanales u 8 horas diarias) se estaría desconociendo lo preceptuado en la norma, dado que arrojaría un número más alto de trabajadores, generando a su vez una mayor cuota de aprendices. En consecuencia, acatando lo dispuesto en la norma siempre se debe dividir por la jornada máxima legal ordinaria (48 semanales u 8 horas diarias)”

Conforme a lo anterior las empresas pueden adoptar una jornada flexible atendiendo las necesidades y exigencias del mercado y en virtud de ello puedan acordar con el trabajador turnos de trabajo sucesivos o acordar que la jornada semanal máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas se distribuya en jornadas diarias flexibles, distribuidas en seis (6) días a la semana con un día de descanso.

Cuando el empleador acuerde con su trabajador turnos diarios todos los días de la semana, estos no podrán exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

De acuerdo con estas disposiciones la regla general es que toda empresa obligada a contratar

aprendices debe vincular la cuota que le determine la regional del SENA, independientemente de la modalidad o clase de contrato, de su duración, jornada laboral o forma de pago, vale decir, sin importar el horario laboral de cada uno de sus trabajadores.

No obstante, por razones de equidad y justicia económica, el Gobierno Nacional tuvo en cuenta la situación particular de aquellas empresas que tienen una jornada flexible para efectos de regular la cuota de aprendices, tal como lo señalado en el Decreto 620 de 2005 en el artículo [3o](#), compilado actualmente en el artículo [2.2.6.3.32](#) del Decreto 1072 de 2015.

Ahora bien, el Consejo Directivo Nacional del SENA, a través del Acuerdo [15](#) del 11 de diciembre de 2003 “Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje” en el artículo 1, sobre la distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva, y la jornada, señaló:

La distribución y alternancia de las etapas lectiva y práctica dependerá del pensum académico de cada programa de formación profesional integral en particular.

Durante el período de tiempo en que el aprendiz alumno recibe formación integral en las aulas, no se desplazará a las instalaciones de la empresa, salvo que esté contemplado en el programa de formación, la alternancia de las dos etapas, es decir la etapa lectiva o académica y la etapa práctica o productiva.

En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta 40 horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, en concordancia con el artículo [2o](#) del Decreto 2585 de 2003, el contrato de aprendizaje para los alumnos de los programas de formación a nivel técnico o tecnólogo en el Sena, comprenderá las dos etapas, esto es, etapa lectiva y práctica.” (Negrilla y Subrayo fuera de texto)

Así mismo, a través del Acuerdo [23](#) del 6 de octubre de 2005, se modificó el inciso 3o del artículo [1o](#) del Acuerdo 15 de 2003, y se estableció que en la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta 48 horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz.

En cuanto al horario a realizar por el aprendiz en la etapa productiva, mediante concepto No. [51292](#) del 4 de octubre de 2017, se dijo:

En relación con el horario de la etapa productiva para aprendices menores de edad, es preciso examinar lo preceptuado en el Decreto [1072](#) de 2015[7] y la Ley [1098](#) de 2006 o Código de la Infancia y de la Adolescencia.

El Decreto 1072 de 2015 en su artículo [2.2.6.3.3](#) establece:

ARTÍCULO [2.2.6.3.3](#) Edad mínima para el contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir. (Decreto 933 de 2003, art. [3](#))

Este precepto debe armonizarse con lo establecido en los artículos [3 35](#) y [113](#) de la Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y la Adolescencia, que al respecto disponen:

ARTÍCULO [30](#) SUJETOS TITULARES DE DERECHOS. Para todos los efectos de esta ley son sujetos titulares de derechos todas las personas menores de 18 años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo [34](#) del Código Civil, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescentes las personas entre 12 y 18 años de edad.

ARTÍCULO [35](#) EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años de edad requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que los complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este Código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO: Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO [113](#) AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA LOS ADOLESCENTES.

Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector de trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente;
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera

autoridad del lugar.

7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

PARÁGRAFO. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo [3o](#) de la Ley 1098 de 2006, los derechos de los niños, niñas y adolescentes, está referidos a los menores de 18 años, vale decir, aquellas personas que no han adquirido la calidad de ciudadanos, la cual se ejerce a partir de los 18 años según lo establecido en la Constitución Política de Colombia[7].

El artículo [35](#) del citado Código de la Infancia y la Adolescencia, establece la edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral a partir de los 15 años, indicando que entre los 15 y los 17 años requieren autorización para trabajar expedida por el Inspector de Trabajo o en su defecto por el Ente Territorial Local[8]

Por su parte el artículo [113](#) del aludido Código de la Infancia y la Adolescencia, asigna al Inspector de Trabajo, a falta de éste al Comisario de Familia o en su defecto al Alcalde Municipal, la responsabilidad de expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar; indicando que la solicitud la pueden presentar los padres del menor, el representante legal o el Defensor de familia.

Las citadas normas se orientan a proteger al menor de cualquier explotación económica o de actividades que vulneren su vida, su dignidad, su integridad, su salud, su seguridad social o que les impida el acceso y permanencia al sistema educativo.

Situación que el mismo Código señala de manera especial en el artículo [41](#) al indicar como obligaciones del Estado, entre otras, las siguientes:

ARTÍCULO [41](#) OBLIGACIONES DEL ESTADO: El Estado es el contexto institucional en el desarrollo de los niños, las niñas y los adolescentes. En cumplimiento de sus funciones en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal deberá:

(...)

29. Asegura que no sean expuestos a ninguna forma de explotación económica o a la mendicidad y abstenerse re utilizarlos en actividades militares, operaciones psicológicas, campañas cívico – militares y similares.

(.....)

32. Erradicar las peores formas de trabajo infantil, el trabajo de los niños y las niñas menores de quince años, proteger a los adolescentes autorizados para trabajar, y garantizar su acceso y permanencia en el sistema educativo.

33. Promover estrategias de comunicación educativa para transformar los patrones culturales que toleran el trabajo infantil y resaltar el valor de la educación como proceso fundamental para el desarrollo de la niñez.

(.....)

Es necesario precisar que según los artículos [35](#) y [113](#) de la Ley 1098 de 2006 la autorización que requieren los adolescentes entre 15 y 17 años es para trabajar o desarrollar una actividad laboral, pues los menores de 15 años no deben trabajar y sólo de manera excepcional podrán recibir autorización para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo.

Cabe destacar que dentro de los requisitos exigidos por la Ley [789](#) de 2002 y el Decreto [1072](#) de 2015 para celebrar el contrato de aprendizaje no está contemplada la autorización a que aluden los artículos [35](#) y [113](#) de la Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y la Adolescencia.

La Corte Constitucional precisó que el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral[9] Esta tesis ha sido reiterada por vía de conceptos jurídicos emitidos por nuestra dependencia, matizando que el contrato de aprendizaje no ostenta la calidad de contrato laboral, por cuanto la subordinación (uno de los elementos del contrato de trabajo), en virtud de lo dispuesto en el literal b) del artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje y el apoyo económico que recibe el aprendiz en ningún caso constituye salario (otro de los elementos del contrato de trabajo)[10] ya que su finalidad está orientada a garantizar el proceso de aprendizaje y no la remuneración de un servicio.

En consecuencia, el aprendiz no suscribe un “contrato de trabajo” sino un “contrato de aprendizaje”, con el fin de adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación para la cual se capacita, contando con un apoyo de sostenimiento mensual que tiene por fin garantizar el proceso de aprendizaje y dado el carácter de la actividad netamente académica, no requiere de la autorización a que alude el artículo [113](#) de la Ley 1098 de 2006[11]

CONCLUSIÓN

En este orden de ideas se puede concluir que los empleadores están facultados para concertar con los aprendices hasta 48 horas semanales para el desarrollo de la etapa productiva, que deberán ejecutar atendiendo el horario o turnos que corresponda a los trabajadores de planta en la ocupación, arte, oficio o profesión objeto del contrato de aprendizaje. (negrilla fuera de texto)

De otro lado, en cuanto a superar la jornada máxima legal de 8 horas días, mediante concepto No. [42319](#) del 17 de agosto 2017, se conceptuó lo siguiente:

Esta Coordinación ya se pronunció sobre el tema mediante concepto 10360 de 2014, apoyado en el documento “Cartilla guía de preguntas y respuestas. Contrato de Aprendizaje”, versión 2012, página 63 y 64, documento que no ha sufrido modificación hasta la fecha.

En ese concepto se dijo:

“(…) El Acuerdo [15](#) de 2003, reguló aspectos operativos de dicha clase de vínculo, determinando en el inciso tercero de su artículo primero, que: "En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta 40 horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz".

Con posterioridad y con el objeto de ampliar el tiempo de práctica de la relación de aprendizaje, en beneficio de la formación integral del alumno, el enunciado precepto fue modificado por el Consejo Directivo Nacional del SENA, mediante Acuerdo No. 0000[23](#) del 6 de octubre de 2005, que dispone: "En la etapa práctica o productiva, el aprendiz dedicará hasta 48 horas semanales al

cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz" (Resaltado y subrayado fuera de texto).

Como se observa, hemos resaltado que la dedicación del aprendiz durante la etapa práctica o productiva no puede superar el límite de las 48 horas semanales, pudiendo ser inferior al mismo, pero en todo caso dependerá del acuerdo de las partes respecto de la definición de las condiciones de ejecución del contrato de aprendizaje en tal sentido.

El acuerdo 000023 de 2005 respetó la autonomía de las partes y el libre ejercicio de su voluntad para la determinación de las maneras y plazos para el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de aprendizaje, y por la naturaleza de esa relación, la fijación de las jornadas semanales de práctica no depende de nadie distinto a ellos.

La cartilla Guía Preguntas y respuestas contrato de aprendizaje, versión 2012, página 63 y 64 sobre el particular, señala:

" Los turnos establecidos por las empresas después de las 6:00 p.m y antes de las 6:00 a.m no serán contemplados para el contrato de aprendizaje y darán lugar a que los aprendices puedan entablar demandas laborales a las empresas a excepción de carreras de Mesa y Bar, Eventos, Salud.

En ningún caso se podrá pactar entre empresa y aprendiz pago de horas extras dentro de la relación de aprendizaje.

La jornada de práctica empresarial no podrá superar las 8 horas diarias, ni las 48 semanales de lunes a sábado, las especialidades de hotelería, turismo y salud por su actividad podrán ser programados para fines de semana sin superar las jornadas establecidas. (...)"

Si bien es cierto que este documento no tiene un alcance normativo, no se puede desconocer su finalidad práctica en el manejo del contrato de aprendizaje, y debe entenderse que estas recomendaciones se hacen dentro del marco regulatorio del mismo.

En este sentido debe tenerse en cuenta que la formación impartida en el contrato de aprendizaje, tanto en su etapa lectiva como en la práctica requiere una supervisión y vigilancia por parte de la entidad formadora.

Por la necesidad de formación planteada, en el acuerdo 7 de 2012 del SENA "Por el cual se adopta el reglamento del aprendiz SENA", se dispuso:

Artículo 12 Alternativas para el desarrollo de la etapa productiva.

(...)

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.

(...)

Artículo [14](#) Seguimiento y evaluación de la etapa productiva. El seguimiento a la etapa productiva es obligatorio y se realizará de manera virtual y presencial. El aprendiz elaborará una bitácora quincenal, en la que señalará las actividades adelantadas en desarrollo de su etapa productiva en cualesquiera de las alternativas, para que el instructor asignado como responsable pueda hacer seguimiento de acuerdo a los indicadores establecidos en el procedimiento de ejecución de la formación, garantizando una interacción continua entre el aprendiz y el instructor; esta actividad se debe complementar con visitas o comunicación directa que realice el instructor.

(...)" (Resaltados fuera de texto)

Si el aprendiz desarrollara su etapa productiva en un horario nocturno, se haría imposible el seguimiento por parte del instructor, razón por la que solo en casos excepcionales y por los programas de formación específicos, como son mesa y bar o programas de salud, se permita que la etapa productiva se haga en horarios nocturnos." (Negrilla fuera de texto)

Conforme a lo anterior y en virtud a lo señalado en el Acuerdo [23](#) de 2005, la jornada laboral de los aprendices en la etapa practica podrá dedicar hasta 48 horas semanales al cumplimiento de la misma y el empleador está facultado para concertar con el aprendiz hasta 48 horas semanales para desarrollar la etapa productiva, la cual se podrá ejecutar atendiendo el horario o turnos que corresponde a los trabajadores de planta en la ocupación, arte oficio o profesión objeto del contrato de aprendizaje; sin embargo la práctica laboral en la empresa no podrá superar las 8 horas días.

Finalmente, en la etapa práctica con empresas de jornada laboral flexible no es necesario que el aprendiz tenga que dedicar 48 horas a la semana, pues como se observa en la redacción del artículo [1](#) del Acuerdo 23 de 2005, podrá dedicar hasta 48 horas semanales, luego entonces si es menos de las 48 horas se podrá acordar con el empleador las horas a desarrollar en la etapa productiva pero se debe tener en cuenta que no podrá superar 48 horas a la semana y tampoco las 8 horas de la jornada laboral, pues como se manifestó anteriormente el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral.

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. De igual forma, este concepto deberá interpretarse en forma integral y armónica, con respeto al principio de supremacía constitucional y al imperio de la ley (C. 054 de 2016); así como, en concordancia con la vigencia normativa y jurisprudencial al momento de su uso y emisión.

Cordialmente,

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)

