

CONCEPTO 62447 DE 2022

(septiembre 15)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Bogotá D.C1.

ASUNTO: Consulta- Alcance de la jornada contemplada en el Acuerdo [023](#) de 2005 para los menores de edad en etapa productiva.

En la comunicación electrónica con número de radicado 7-2022-216694 del 19 de agosto de 2022 solicita Información acerca de la jornada laboral aplicable a los aprendices menores de edad en etapa productiva, puntualizando lo siguiente:

¿Cuál es la jornada laboral que pueden desempeñar los aprendices menores de edad durante la etapa práctica o productiva?

¿La jornada laboral contemplada en el artículo [114](#) de 1098 de 2006 es aplicable a los contratos de aprendizaje?

¿La jornada establecida en el Acuerdo [023](#) de 2005 tiene alguna excepción para los aprendices menores de edad?

El convenio 138 de la OIT es aplicable a los contratos de aprendizaje en su etapa práctica o productiva.

RESPUESTA

El SENA tiene como objetivo brindar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva. (art [3](#) numeral 1 Ley 119 de 1994).

Los programas de formación del SENA se estructuran bajo dos etapas: la lectiva que corresponde al proceso formativo (teórico - práctico) adelantado preferentemente en el Centro de Formación Profesional, y la etapa productiva que corresponde al proceso formativo que se da en situaciones reales de trabajo, donde el aprendiz aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimiento, habilidades y destrezas desarrolladas en la etapa lectiva, al resolver problemas que se presentan en el sector de su formación de manera cotidiana.

El tiempo empleado para la ejecución de la etapa productiva está definido en el diseño curricular del programa de formación, que será de seis (6) meses para técnicos o tecnólogos o tres (3) meses para operarios y auxiliares<sup>[1]</sup>

Por lo tanto, la etapa productiva deberá desarrollarse de acuerdo con el diseño curricular del programa de formación que adelanta el aprendiz, cuyas actividades están directamente relacionadas con las competencias del mismo.

Ahora bien, el contrato de aprendizaje es una de las opciones con que cuenta el aprendiz para

realizar la etapa productiva<sup>[2]</sup> Está definido como 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 la actividades propias del aprendiz y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario<sup>[3]</sup>

Cabe precisar que el aprendiz no suscribe un contrato laboral 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.

El Acuerdo [15](#) de 2003, “Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje”, en el artículo [1º](#) modificado por el artículo [1º](#) del Acuerdo 23 de 2005, al respecto señala lo siguiente:

“ARTÍCULO [1º](#). DISTRIBUCIÓN Y ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA. 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 el 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 48 horas semanales al cumplimiento de la misma previa concertación entre el empleador y el aprendiz.” (Subraya fuera de texto)

Sin embargo, cuando la etapa productiva la realiza un menor de edad por medio de contrato de aprendizaje, la jornada laboral aplicable debe ser acorde con lo preceptuado en la Constitución Política, en la Ley [1098](#) de 2006 -Código de Infancia y Adolescencia- y con lo establecido en los Convenios 138 y 182 de la O.I.T. suscritos por Colombia.

Teniendo en cuenta que los niños, niñas y adolescentes son sujetos de especial protección como lo consagra la Constitución Política en su artículo [44](#), que le otorga el carácter de fundamentales a una gama de derechos y determina su prevalencia sobre los derechos de los demás, entre los que se encuentran; el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social y la educación.

En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia C-250 de 2019 manifiesta: “A tono con lo anterior, en sentencia SU-225 de 1998 la Corte consideró que la frase “los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás”, contenida en el inciso 3º del artículo [44](#) de la Constitución, perpetúa una limitación en la adopción de las leyes, y en ese sentido somete a la mayoría política a favor de los menores de edad, ello con el fin de preservar su desarrollo armónico e integral.

En efecto, pese al reconocimiento de la Corte Constitucional de la realidad social colombiana, al interpretar el mencionado artículo [44](#) junto con el Convenio 138 de la O.I.T y concebir el trabajo de los menores como posible a la luz del orden constitucional, se destacó que ello “no significa

olvidar el verdadero alcance de este instrumento internacional en virtud del cual el Estado colombiano “(...) se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo hasta un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”.

Lo anterior fue tenido en cuenta por el legislador al momento de regular el trabajo para los adolescentes en la Ley 1098 de 2006, que en el artículo [113](#) determina los requisitos de autorización para el trabajo de adolescentes, su jornada de trabajo, el salario, los derechos en casos de maternidad, la prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos y las garantías especiales para adolescentes indígenas autorizados para trabajar.

A su vez, la Ley en mención en el artículo [114](#) establece la jornada laboral para dicha población señalando:

“La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche”.

Teniendo en cuenta lo expuesto se concluye dando respuesta a las preguntas formuladas:

Cuando la etapa productiva es realizada por un menor de edad mediante contrato de aprendizaje ésta se registrará por las normas especiales que la regulan; así como por lo dispuesto al respecto en la Constitución Política, la Ley [1098](#) de 2006 -Código de Infancia y Adolescencia- y los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- suscritos por Colombia. Recogidos en la Guía Etapa Productiva- Procesos Formativos del SENA que señala:

Para la realización de la etapa productiva bajo las alternativas de pasantía y contrato de aprendizaje, la jornada de práctica no podrá extenderse a más de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales (Acuerdo [23](#) de 2005); igualmente se tendrán en cuenta los horarios máximos para adolescentes que se encuentran entre los quince (15) y diecisiete (17) años establecidos por la Ley [1098](#) de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

- Entre 15 y menos de 17 años de edad: horario diurno hasta las 6 p.m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.
- Entre 17 y menos de 18 años de edad: horario hasta las ocho (8) p.m., con máximo ocho (8) horas diarias para un total de cuarenta (40) horas a la semana.
- Aprendices embarazadas entre 15 y menos de 18 años de edad: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las 6 p.m., con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

Los aprendices mayores de edad, aplicará 8 horas diarias y máximo 48 horas semanales. El empresario junto con el aprendiz podrá concertar el turno de práctica, previamente a la firma del contrato de aprendizaje.

Cordial saludo,

GLORIA ACOSTA CONTRERAS

Coordinadora Grupo de Conceptos y

Producción Normativa

Dirección Jurídica- Dirección General

<NOTAS PIE DE PÁGINA>

[1] Guía Etapa Productiva Procesos Formativos.

[2] Reglamento del Aprendiz, artículo [12](#)

[3] Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, artículo [2.2.6.3.1](#).



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)

