

CONCEPTO 23 DE 2008

(Abril 23)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

En atención a su consulta enviada por correo electrónico el día 22 de abril de 2008, en donde solicita el soporte normativo en donde se determine la obligación de exigir el Certificado de Antecedentes Disciplinarios a los aprendices que se vinculen al SENA para realizar su etapa práctica mediante contrato de aprendizaje, me permito dar respuesta previa las siguientes consideraciones:

Como primera medida es importante aclarar que el contrato de aprendizaje definido en el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, es considerado como: “(...) 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 propio 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 artículo transcrito contiene tres principales previsiones respecto del contrato de aprendizaje: su naturaleza especial dentro del derecho laboral, su objeto que consiste en el desarrollo de formación teórica práctica y el carácter del apoyo mensual de sostenimiento, al que le niega toda naturaleza salarial, pues tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Así mismo, señala como elementos particulares de este contrato, entre otros, la referencia de la subordinación exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje y el carácter estrictamente personal de la formación.

Los aprendices se encuentran vinculados por contrato de aprendizaje de características únicas, no por un contrato de trabajo. El contrato de aprendizaje en la forma en que fue concedido por la Ley [789](#) de 2002, no puede en ningún momento constituirse como un contrato de trabajo, ya que este carece de los elementos sustanciales de salario y subordinación.

En cuanto al elemento subordinación, el literal b) del artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, establece que: “b) La subordinación está referida **exclusivamente a la actividades propias del aprendizaje**”, mientras que la subordinación propia de los contratos de trabajo, implica una dependencia estrecha entre el trabajador y empleador en la ejecución de las actividades para las cuales fue contratado. (Se resalta)

Por otra parte, con relación al elemento salario, debe destacarse que el mismo artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, determinó que el concepto de salario no es aplicable desde ningún tipo de vista al contrato de aprendizaje, al establecer que: “(...) **un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario**” (Resaltado fuera de texto).

En vista de lo anterior y como lo ha sostenido la Dirección Jurídica del Sena en varias oportunidades, el contrato de aprendizaje cuenta con su propia reglamentación, es un contrato especial que acude a las fuentes de la legislación laboral sólo cuando una materia no prevista en su marco regulador sea necesario para su interpretación y aplicación, aspectos estos que lo diferencian sustancialmente del contrato de trabajo o cualquier otra vinculación, en razón a que cada uno tiene una regulación propia, objeto, finalidad y causa jurídica diferentes.

El contrato de aprendizaje tiene una modalidad concreta y no puede equipararse al contrato laboral ordinario, el cual contempla unas reglas especiales de carácter legal y administrativo, con su propio ordenamiento jurídico que tiene por objeto la prestación de un servicio con un apoyo de sostenimiento mensual con el objeto de adquirir formación profesional completa para desempeñarse en un oficio.

Bajo estos preceptos legales que establecen las condiciones mínimas para que se configure el contrato de aprendizaje, no es viable hacer extensivo otro tipo de ordenamientos que señalen condiciones, beneficios, derechos y obligaciones para otros contratos.

El artículo 1 de la Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”, señaló en su artículo 1:

**“ARTÍCULO 1o. Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita:**

1. Su formación académica, indicando los años de estudio cursados en los distintos niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos.
2. Su experiencia laboral, relacionando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección, el número del teléfono o el apartado postal en los que sea posible verificar la información.
3. Inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato de prestación de servicios con la administración.
4. En caso de personas jurídicas, el correspondiente certificado que acredite la representación legal, y
5. Inexequible por la Corte Constitucional en sentencia C-567 de 1997

**PARÁGRAFO. Quien fuere nombrado para ocupar un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con la administración deberá, al momento de su posesión o de la firma del contrato, presentar certificado sobre antecedentes expedido por la Procuraduría General de la Nación y el certificado sobre antecedentes penales expedido por el Departamento Administrativo de Seguridad, DAS. Sólo podrán considerarse como antecedentes las providencias ejecutoriadas emanadas de autoridad competente”. (Subrayado y Resaltado fuera de texto).**

Así mismo el Decreto 2150 de 1995 en su artículo [141](#) señala:

**Artículo 141.** TRÁMITE DE LA POSESIÓN. **Para efectos de la posesión en un cargo público o para la celebración de contratos de prestación de servicios**, bastará la presentación de la cédula de ciudadanía. Una vez verificada la posesión o suscrito el contrato de prestación de servicios con duración superior a tres (3) meses, la entidad pública procederá, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, **a solicitar los antecedentes disciplinarios y judiciales (...)**.  
(Subrayado y Resaltado fuera de texto)

Tal como se observa las normas que establecen la obligación de presentar el certificado de antecedentes disciplinarios, hacen referencia a que tal requisito se exige para tomar posesión de un cargo público o para la celebración de contratos de prestación de servicios, sin hacerla extensiva a algún otro tipo de contrato. Al no configurarse el contrato de aprendizaje bajo ninguno de esos preceptos no es procedente exigir tal requisito.

Cordial saludo,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo de Conceptos y Producción Normativa.

A.P.Q.



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)

