

CONCEPTO 422 DE 2014

(enero 10)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

En atención a su comunicación Radicada con el No.7-2014-000406 de fecha 9 de enero de 2014, mediante el cual consulta el procedimiento a seguir en el caso de una aprendiz que se encuentra en estado de embarazo, al respecto me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral propiamente dicho, sino que este es un contrato especial dentro del derecho laboral y así lo ha definido en el artículo [30](#) de la ley 789 de 2002.

“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”(negrilla fuera de texto)

Por otro lado, el Contrato de Aprendizaje fue reglamentado mediante el Decreto [933](#) de 2003, siguiendo estrictamente los lineamiento de la Ley [789](#) de 2002, señalando las características de esta modalidad especial de vinculación, en donde encontramos en forma expresa el listado de las formalidades del contrato con la exigencia de constar por escrito y el deber de contener los siguientes requisitos:

“ARTICULO [1](#). CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es 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 las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario”

De conformidad con las normas transcritas tenemos entonces que el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, razón por la cual éste no se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo sino por las disposiciones contenidas en la Ley [789](#) de 2002 y sus Decretos Reglamentarios.

Por otro lado, es de considerar, que la regla general es que el contrato de aprendizaje contempla tanto la parte lectiva como la etapa práctica en cuyo lapso de tiempo el empleador (patrocinador) está obligado a mantener afiliado al aprendiz a la Seguridad Social en Salud de conformidad con lo estipulado en el artículo [2](#) del citado Decreto.

Ahora bien, cuando la aprendiz se encuentra en estado de embarazo, el patrocinador (empleador) debe tener presente lo regulado por el Acuerdo [15](#) de 2003 “Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje” proferido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo [10](#) y [13](#) de la Ley 119 de 1994, el cual contempla en el artículo [5](#), las causales de suspensión del contrato de aprendizaje, a saber:

“Artículo [5](#). Causales de suspensión del contrato de aprendizaje. La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en los siguientes casos:

1. Licencia de maternidad
2. Incapacidades debidamente certificadas
3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil
4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

Parágrafo 1o. La suspensión de la relación de aprendizaje no exonera al empleador de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad Promotora de Salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz”. (Negrilla fuera de texto)

Así mismo, la Dirección Jurídica del SENA, a través de la circular 1011-00[532](#) del 31 de marzo de 2004, sobre aprendices en estado de embarazo, dispuso que:

“... No obstante lo anterior, teniendo en cuenta que la maternidad y el bienestar del menor por nacer merece una muy especial protección de carácter constitucional, legal y jurisprudencial por vía de tutela, se recomienda que en los casos en que el término de duración del contrato aún no se haya cumplido, es decir, durante la ejecución del contrato, se proceda a suspender el contrato de aprendizaje por el mutuo consenso entre las partes...”

Con dicha medida, la empresa patrocinadora no deberá pagar el apoyo de sostenimiento, pero si deberá efectuar los aportes a seguridad social en salud de la aprendiz, con lo cual se garantiza que, al menos, la aprendiz contará con la debida atención medica al momento del alumbramiento. Lo anterior con base en lo establecido en el Acuerdo SENA No. 015 del 11 de diciembre de 2003, el cual prevé el artículo [5](#), causales de suspensión del contrato de aprendizaje, en el Parágrafo 1° que: “ La suspensión de la relación de aprendizaje no exonera al empleador de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad Promotora de Salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz.// Así mismo, se considera pertinente que en los casos de las aprendices en estado de gestación, se explore la posibilidad junto con el patrocinador o empleador patrocinador de prorrogar el término de duración del contrato de aprendizaje, siempre y cuando la formación que recibe lo permita y en tanto no se exceda el término máximo de dos años previstos en la Ley [789](#) de 2002.”

Por lo anterior se recomienda que en los casos en que el término de duración del contrato aún no

se haya cumplido, es decir, durante la ejecución del contrato, se proceda a suspender el contrato de aprendizaje por el mutuo consenso entre las partes.

En consecuencia, si decide suspender el contrato de aprendizaje la empresa patrocinadora (empleador) no deberá pagar el apoyo de sostenimiento, pero si deberá efectuar los aportes a seguridad social en salud de la aprendiz.

Por otra parte, sobre la estabilidad laboral reforzada por el fuero maternal que protege a las trabajadoras embarazadas, no aplica en este caso ya que el contrato de aprendizaje NO es un contrato de trabajo, por ende no se sujeta la empresa patrocinadora a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos [239](#), [240](#) y [241](#) del Código Laboral.

Sobre el particular, el Ministerio de la Protección social en concepto 104537 y 202522 del Área Jurídica, estableció:

“ (...) Así las cosas, al no ser el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo, tampoco existirá para la aprendiz embarazada la estabilidad laboral reforzada que la jurisprudencia constitucional ha denominado “Fuero de Maternidad”, así como tampoco existirá para la aprendiz embarazada la estabilidad laboral reforzada que la jurisprudencia constitucional ha denominado “Fuero de maternidad”, así como tampoco estaría sujeta la empresa patrocinadora a dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos [239](#), [240](#), [241](#) del Código Sustantivo del Trabajo”.

Por lo tanto, si la etapa lectiva y de práctica se termina durante el periodo de embarazo sin que haya operado la suspensión antes citada, simplemente operara la terminación del contrato de aprendizaje por sustracción de materia, pero el simple hecho del estado de embarazo no interrumpe la continuidad del periodo de práctica ni es causal “per se” de la terminación de esta misma, de manera tal que la aprendiz debe pactar con su patrocinador la suspensión del contrato de aprendizaje y el reinicio del mismo, hasta que culmine su formación (lectiva y práctica).

Cordialmente,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo de Conceptos y Producción Normativa



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)



logo