CONCEPTO 42319 DE 2017

(agosto 17)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Señora

CAMILA ANDREA IBARRA

Transversal 6 No. 27-10. Piso 8

cibarra@barrerapalacio.com

Asunto: Derecho de petición, solicitud de consulta sobre jornada nocturna en contratos de aprendizaje. Radicado PQRS No.: 1-2017-022651

Respetada Señora

En atención a su petición mediante la cual formula tres interrogantes, procedo a responder cada uno de ellos de acuerdo a su formulación:

“1. Cuando una empresa cuenta con una jornada laboral por turnos rotativos, es posible que el aprendiz realice su etapa práctica en el turno nocturno?

Respuesta:

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. 000023 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.

2. De ser afirmativa la respuesta anterior, la empresa patrocinadora debe cumplir algún trámite específico? O solicitar alguna Autorización?

Respuesta:

Dado que la respuesta primera fue negativa, no a lugar responder este interrogante.

3. De ser posible que los aprendices realicen la etapa práctica en la jornada laboral nocturna, debe la empresa patrocinadora cancelar el apoyo de sostenimiento con un recargo del 35% por ser jornada nocturna?

Respuesta:

Dado que la respuesta primera fue negativa, no a lugar responder este interrogante. Sin embargo, cabe recordar que el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo a pesar que la ley lo ubica como un contrato especial dentro del derecho laboral artículo (30 de la Ley 789 de 2002). En consecuencia, no cabe aplicarse al contrato de aprendizaje las normas del Código Sustantivo de Trabajo, salvo en aquellos casos que, por vía jurisprudencial, se han extendido figuras propias del contrato de trabajo al contrato de aprendizaje, como es el caso de la estabilidad laboral reforzada por maternidad o por discapacidad.

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.

Cordial saludo,

Carlos Emilio Burbano Barrera
Coordinador
Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
Dirección Jurídica

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Sena
ISSN Pendiente
Última actualización: 31 de agosto de 2019


logo