CONCEPTO 51292 DE 2017

(octubre 4)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Doctora

Nidia Gómez Pérez,

Asesora Grupo de Producción Curricular,

Dirección de Formación Profesional del SENA

ngomezp@sena.edu.co

ASUNTO: Rotación de aprendices por turnos

En respuesta a su comunicación electrónica del 4 de septiembre de 2017 (sin radicar), mediante la cual solicita concepto jurídico con el fin de viabilizar la rotación de aprendices por turnos, incluidos los sábados, domingos y festivos; al respecto, de manera comedida se procede a resolver su consulta.

En su comunicación solicita el concepto puntualizando lo siguiente:

Requerimos de tu apoyo para dar respuesta basado (sic) en concepto jurídico a la empresa Drummond Ltda Colombia. Ellos quieren iniciar una formación con nosotros a través de la estrategia de Formación dual, sin embargo ellos tienen las siguientes dudas:

1. Antes de realizar el Acuerdo de Voluntades, es importante para nosotros tener claridad en uno de los puntos principales que nos llevó a suspender los contratos de aprendizaje en la modalidad de Operación de Equipo Minero, para la Empresa es muy importante tener plena claridad y tranquilidad en cuanto a las jornadas, turnos y días en las que los aprendices van a estar en este proceso de formación dual. En ese orden de ideas, debemos consultar, si legalmente, o a la luz de las generalidades del contrato de aprendizaje, estos aprendices pudieran durante el tiempo de formación en Drummond Ltd.: 1. Formarse los días sábados, domingos y/o festivos. 2. Formarse en jornadas diurnas y nocturnas de 12 horas.

2. Para la empresa se hace necesario que los aprendices roten de la misma manera que lo hacen los empleados de la Compañía, ya que esto implica la coordinación de transporte hacia las poblaciones y otros temas logísticos, los cuales se facilitan al organizar a los aprendices en 3 turnos de trabajos, con una rotación de 7 días de noche, 4 de descanso, 7 días de día, 3 de descanso, en horarios de 12 horas. Adicionalmente, para la operación no es viable tener a todo el grupo rotando de una sola manera, es decir que por ejemplo para un grupo de 30 aprendices lo que hacemos es rotar 10 aprendices en cada grupo de trabajo.

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.

ANÁLISIS JURÍDICO

En relación con el tema objeto de la consulta, es necesario precisar los siguientes puntos:

a) Selección de aprendices

b) Etapa práctica del contrato de aprendizaje

c) Rotación de turnos de trabajo

d) Aprendices menores de edad

I. Selección de aprendices

La Ley 789 de 2002[1] en los artículos 30 y subsiguientes regula el contrato de aprendizaje, precisa la naturaleza de la relación de aprendizaje, los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje, las modalidades de contrato de aprendizaje, las empresas obligadas a la vinculación de aprendices y la forma de seleccionar los aprendices, entre otros.

De manera particular, el artículo 35 de la Ley 789 de 2002 establece la forma de seleccionar los aprendices en los siguientes términos:

ARTÍCULO 35. SELECCIÓN DE APRENDICES. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma. (Subrayas nuestras).

Esta disposición pone de presente que la empresa que está obligada a contratar aprendices debe encargarse de seleccionar los oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, y la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 36 de la Ley 789 de 2002[2], podrán ser objeto del contrato de aprendizaje todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de la formación educativa técnica- profesional, tecnológica o profesional universitaria

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 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[3], por obra o labor[4], a término fijo[5] o a término indefinido[6] a que aluden los artículos 6o, 45, 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo y 28 de la Ley 789 de 2002.

II. Etapa práctica del contrato de aprendizaje

Teniendo en cuenta que la consulta gira alrededor de la etapa productiva de los aprendices, es menester examinar lo que al respecto señala la Ley 789 de 2002 y el Decreto 1072 de 2015.

La Ley 789 de 2002, en sus artículos 31 y 39, señala:

"Artículo 31. Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. (Adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011). Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación;

b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5o del Decreto 2838 de 1960;

d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejem. Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva". (Subrayas fuera del texto original)

"Artículo 39. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y

los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA". (Subrayas fuera del texto original)

De acuerdo con lo establecido en estas normas, la duración del contrato de aprendizaje para los estudiantes universitarios, técnicos profesional y tecnólogos sólo está contemplado para la etapa práctica, razón por la cual no se puede extender a la etapa lectiva, sin perjuicio de la alternancia o dualidad que pueda darse entre la etapa productiva y la etapa lectiva.

En todo caso la empresa y la institución educativa cuenta con la facultad de acordar, dentro del límite máximo contemplado en el programa curricular, la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva.

Sobre este punto, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.3.6, que compiló el artículo 6o del Decreto 933 de 2003, señala las siguientes modalidades del contrato de aprendizaje.

1. La formación teórica práctica de aprendices en oficios semicalificados.

2. La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran de título de formación técnica no formal (técnica laboral), actualmente denominada formación para el trabajo y el desarrollo humano, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y los trabajadores aprendices del SENA.

3. La formación correspondiente a ocupaciones calificadas que requieran título de técnico profesional o tecnólogo, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

4. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

5. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

6. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

7. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

8. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales

en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.

9. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos.

10. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

El mismo Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.3.25, que compiló el artículo 2o del Decreto 2585 de 2003, precisa la duración del contrato de aprendizaje señalando:

"Artículo 2.2.6.3.25. **Duración del contrato de aprendizaje**. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pénsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

Parágrafo. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensúm académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica". (Subrayas nuestras)

Esta norma preceptúa que por regla general el contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y comprende la etapa lectiva o académica y la práctica o productiva, salvo para los estudiantes universitarios, técnicos (profesionales) y tecnólogos, en que el contrato de aprendizaje se circunscribirá al otorgamiento de la formación práctica empresarial.

Esta norma debe armonizarse con lo dispuesto por el Consejo Directivo Nacional del SENA en el Acuerdo 15 de 2003 "Por el cual se regulan aspectos operativos del contrato de aprendizaje", que en su artículo 1o, con la modificación introducida por el Acuerdo 023 de 2005, dispuso:

"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 puede apreciarse, en la etapa práctica, el empleador y el aprendiz podrán concertar hasta 48 horas semanales dedicadas al desarrollo de las actividades propias de la profesión u oficio objeto del contrato de aprendizaje.

III. Rotación de turnos de trabajo

En relación con los turnos de trabajo del personal de planta de la empresa, el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 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).

De acuerdo con estas normas, se concluye que la empresa obligada a contratar aprendices debe tener en cuenta que el tutor que acompaña el proceso de formación hace parte de la mano de obra que requiere para la producción de sus bienes o servicios, así las cosas el aprendiz que por medio de acuerdo (contrato de aprendizaje o acuerdo de voluntades) concerta la dedicación semanal a la empresa, debe tener en cuenta la jornada laboral flexibles de sus trabajadores que acompañan dicho proceso.

IV. Aprendices menores de edad

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 3o. 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 acuerdos 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.

RESPUESTA JURÍDICA

De acuerdo con lo anterior, se procede a dar respuesta a cada uno de los interrogantes planteados, de la siguiente manera:

Pregunta 1. ¿A la luz de las generalidades del contrato de aprendizaje, estos aprendices pudieran durante el tiempo de formación en Drummond Ltd.: 1. Formarse los días sábados, domingos y/o festivos. 2. Formarse en jornadas diurnas y nocturnas de 12 horas?

Respuesta. A la luz de las normas que regulan el contrato de aprendizaje, los empleadores cuentan con la facultad de concertar con los aprendices hasta 48 horas semanales para el desarrollo de la etapa productiva, que podrán alternar con la etapa lectiva.

La etapa productiva o práctica podrá desarrollarse en el horario o los turnos que tengan asignados los trabajadores de planta en la ocupación, arte, oficio o profesión objeto del contrato de aprendizaje.

Dado que las disposiciones legales no limitan la posibilidad de que los turnos se desarrollen entre semana o los sábados, domingos y/o festivos, los mismos podrán concertarse con el aprendiz para desarrollar la etapa práctica, respetando en todo caso los descansos compensatorios y las garantías laborales a que tienen derecho los trabajadores de planta, los cuales redundan en beneficio de los aprendices que reciben entrenamiento.

Cabe agregar que los aprendices pueden formarse en jornadas diurnas o nocturnas, si los programas objeto de capacitación se ofertan en dichas jornadas; y sin perjuicio de que los

empleadores acuerden con el aprendiz el desarrollo de la etapa productiva en alternancia con la etapa lectiva.

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

NOTAS AL FINAL:

1. Ley 789 de 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”.

2. Ley 789 de 2002 “ARTÍCULO 36. LISTADO DE OFICIOS MATERIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica- profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias. // El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución. (…)”.

3. Decreto 1072 de 2015 “ARTÍCULO 2.2.6.3.26. Cuota de aprendices. 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”.

4. Código Sustantivo del Trabajo “ARTICULO 6o. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador”.

5. Código Sustantivo del Trabajo “ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

6. Código Sustantivo del Trabajo “ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. Subrogado

por el art. 3, Ley 50 de 1990. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente".

7. Código Sustantivo del Trabajo "ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. Modificado por el art. 5, Decreto 2351 de 1965. // 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido (…)"

8. Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"

9. Constitución Política: "ART. 98 (…) PAR. – Mientras la ley no decida otra edad, la ciudadanía se ejercerá a partir de los dieciocho años"

10. El artículo 113 de la Ley 1098 señala que a falta del Inspector de Trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

11. Corte Constitucional, Sentencia C – 038 del 27 de enero de 2004, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montenegro Lynett.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Sena
ISSN Pendiente
Última actualización: 31 de agosto de 2018

