

Bogotá, 12 SEP. 2016

1200000 - 161896

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado ID92666 del 15 de Junio de 2016
Contrato de Aprendizaje / Practicas Universitarias.

Respetado (a) Señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “¿se pueden celebrar dos contratos de aprendizaje cuando se ha realizado estudios técnicos con el SENA y posteriormente se requiere realizar la practica respectiva por estudios profesionales?”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero poner de presente, que el contrato de aprendizaje y las prácticas universitarias tiene connotaciones diferentes tal y como se verá a continuación:

Contrato de Aprendizaje: (Capitulo II Art. 81 al 88 del Código Sustantivo de Trabajo)

Con la expedición de la Ley 789 de 2002 y a partir de su vigencia el 27 de diciembre de 2003, el contrato de aprendizaje dejó de ser una especie del contrato de trabajo como lo señalaba la Ley 188 de 1959, para tener como finalidad facilitar “*la formación de las ocupaciones*” determinándose que el aprendiz es un alumno y, por ende, no le asisten los derechos laborales comunes a todos los trabajadores colombianos, **razón por la cual no hay reconocimiento de prestaciones sociales.**

El Artículo 30 de la Ley 789 de 2002, establece lo siguiente:

*“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.*

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;*
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;*
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.*

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.” (Negrillas y subrayado fuera de texto original)

De conformidad con lo señalado en la norma, 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.

Sin embargo, y a pesar de la inexistencia de una relación laboral entre la empresa patrocinadora y el aprendiz, la ley estableció claramente para el empleador la obligación de afiliar al sistema de seguridad social en salud y riesgos profesionales (hoy Riesgos Laborales Ley 1562 de 2012) a los aprendices que se vincularan a la empresa con los fines señalados.

Así lo entendió la Ley 789 de 2002, al señalar en su Artículo 30 que “durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Subrayado fuera de texto).

Lo anterior es concordante con lo dispuesto por el artículo 5° del Decreto 933 de 2003, cuando señalan que durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en Riesgos Profesionales por la ARP (hoy ARL) que cubre la empresa y en materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora.

En efecto, el artículo en mención estableció lo siguiente:

“ARTÍCULO 5°. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;

b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales”. (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anotado, es clara la obligación que le asiste a la empresa patrocinadora de afiliar a los aprendices en calidad de trabajadores independientes al régimen de seguridad social en salud durante las fases electiva y práctica, y al sistema de seguridad social en riesgos profesionales sólo durante la fase

práctica; o a ambos sistemas si las fases lectiva y práctica concurren, y que las cotizaciones correspondientes deberán ser asumidas en su totalidad por el patrocinador, en los porcentajes que se a continuación se señalan:

Para el Sistema de Seguridad Social en Salud, se deberá cotizar el 12.5% en virtud de la Ley 1122 de 2007.

Para el sistema de seguridad social en riesgos laborales, los aportes respectivos estarán a cargo en su totalidad del patrocinador, en los porcentajes indicados en el artículo 6 de la Ley 1562 de 2012.

Prácticas Universitarias:

El Artículo 7° del Decreto 933 de 2003, señala cuáles prácticas universitarias **No** se regulan por las normas sobre el contrato de aprendizaje, indicando la siguiente:

“ARTÍCULO 7°. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE. *No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:*

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente. (...) (Negrilla fuera de texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, tal y como se observa no se puede confundir el contrato de aprendizaje con las practicas universitarias, dado que la norma es clara al establecerlo de esta manera, en cuanto a su consulta sobre si se puede suscribir otro contrato de aprendizaje para cumplir con el requisito de la fase practica en una carrera profesional, considera esta Oficina que las prácticas que se realizan en cumplimiento de los programas curriculares, debidamente aprobados por el Estado, deben realizarse en la forma y condiciones que el mismo pensum académico y los convenios celebrados entre los centros docentes y las empresas lo establezcan, en concordancia con las normas que regulan este tipo de prácticas pedagógicas, es decir, que en cumplimiento de una práctica universitaria no es viable la celebración de un contrato de aprendizaje, sino que la misma se regirá tal y como se dijo por el **convenio** celebrado entre la institución educativa y la empresa mas no por un contrato de aprendizaje..

Es pertinente precisar que el **Artículo 13 Literal a).** Numeral 4 de la Ley 1562 de 2012, se dispuso cuáles son los afiliados de forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales determinando entre otros a:

“... 4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas *que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la*

reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerio de Salud y Protección Social....” (Resaltado Fuera de Texto)

Adicionalmente, con la entrada en vigencia del Decreto 055 de 2015. “Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”. Prevé en su parte considerativa lo siguiente:

*“...Artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, **determina como afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales**, a los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas: i) que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución e involucren un riesgo ocupacional, o ii) cuyo entrenamiento o actividad formativa sea requisito para la culminación de sus estudios e involucren un riesgo ocupacional.*

En virtud de las precitadas normas, no cabe duda que los estudiantes universitarios que se encuentren haciendo su práctica de Pasantía deberán estar afiliados obligatoriamente al Sistema de Riesgos Laborales.

Ahora bien, con respecto a la obligatoriedad del pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y pensión es necesario traer a colación el **Parágrafo del Artículo 4** del Decreto 055 de 2014 que precisa:

***Parágrafo 1.** Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, los estudiantes deberán estar previamente afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud en cualquiera de sus regímenes, o a un régimen exceptuado o especial en salud. (Subrayado Fuera de Texto)*

Lo anterior significa, que los estudiantes universitarios deberán estar afiliados única y exclusivamente al Sistema de Seguridad Social en **Salud y Riesgos Laborales**, esto con el fin de poder iniciar sus prácticas.

En conclusión podríamos señalar que considera esta oficina que en el caso plasmado en donde se señala que una persona cursa un programa técnico en el SENA, el cual culmino con la realización de las respectivas prácticas en la empresa mediante la modalidad de contrato de aprendizaje, y que posteriormente inicia una carrera profesional en una universidad, cuyo programa tiene una fase práctica, es importante entender que el contrato de aprendizaje tiene una connotación totalmente diferente a la que se tiene de **práctica universitaria o pasantía la cual se rige por el Convenio celebrada entre la empresa o entidad y el Establecimiento de Educación Superior**. Mientras que **el contrato de aprendizaje se registrará por lo contemplado en el Capítulo II Art. 81 al 88 del Código Sustantivo de Trabajo** tal y como se mencionó.

Ahora bien, se reitera por parte de esta oficina que las prácticas universitarias desde ningún punto de vista constituirán en contrato de aprendizaje, tal y como ya se mencionó anteriormente.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del de la Ley 1755 de 2015 en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M. 29/08/2016

Revisó: Ligia R.

Aprobó: Zully A.

Ruta Electrónica: /I:\MINTRABAJO\CAROLINA M\PARA ENTREGAR\31 AGO DE 2016\RAD. ID92666 CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRACTICA UNIVERSITARIA DIFERENCIA.docx