



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

ASUNTO: Radicado No. 11EE2019120000000053457
IRRENUNCIABILIDAD FUERO MATERNO APRENDIZ

Respetada señora:

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, en la que solicita concepto, respecto de lo siguiente:

"(...) frente a mi voluntad de renunciar a mis derechos de estado de embarazo y licencia de maternidad con el fin de dejar constancia ante futuras reclamaciones frente al Sena y empresa patrocinadora, aclarando que no voy a realizar ningún proceso legal ya que no notifique ninguna situación especial."

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**

Inicialmente es importante precisar que la Corte Constitucional, en la sentencia SU 075 de 2018, indico lo siguiente:

"7. El sentido y alcance de la modificación jurisprudencial adoptada en la presente decisión: el empleador no debe sufragar ni las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad, ni la totalidad de dicha prestación económica cuando desvincula a una trabajadora embarazada sin conocer de su estado de gestación."

100. A modo de aclaración preliminar, la Sala Plena precisa que el ámbito de la presente decisión comprende únicamente los contratos de trabajo y relaciones laborales subordinadas dado que los expedientes objeto de revisión en el presente proceso se refieren únicamente a dichas modalidades de vinculación. Por consiguiente, el pronunciamiento de la Corte Constitucional en esta oportunidad se restringirá a tales tipos de relación contractual."

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



(...)" (subrayado fuera de texto)

"(...)

9. Conclusiones

166. Correspondió a la Sala Plena de la Corte Constitucional estudiar tres acciones de tutela presentadas por mujeres embarazadas, quienes consideraban que la terminación unilateral de sus contratos laborales vulneraba sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la igualdad. En todos los casos, los empleadores son empresas privadas que argumentaron que desconocían la condición de gestantes de sus trabajadoras al momento de su desvinculación.

La Corte Constitucional mantuvo el precedente establecido en la Sentencia SU-070 de 2013 en relación con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas. No obstante, modificó su jurisprudencia respecto de los deberes del empleador cuando desvincula a una trabajadora, por cualquier causa, sin conocer su estado de embarazo. La regla jurisprudencial anterior imponía a los empleadores la obligación de pagar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta el momento del parto y, en algunos casos, la licencia de maternidad.

Sin embargo, la Sala Plena consideró que dicha regla era **contraria a los valores, objetivos, principios y derechos en los que se funda el ordenamiento jurídico, porque establecía una carga desproporcionada para el empleador pese a que su actuación no había sido motivada en criterios discriminatorios**. Por ende, concluyó que se desincentivaba la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo cual implicaba una mayor discriminación para aquellas en el ámbito laboral.

Así las cosas, la Sala Plena reiteró la jurisprudencia establecida en la Sentencia SU-070 de 2013. No obstante, estimó necesario modificar el precedente únicamente en los supuestos en los que el empleador no tiene conocimiento del embarazo de la trabajadora al momento de su despido, en los contratos y relaciones laborales subordinadas. De este modo, cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente.

|| Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



(...)"

De conformidad con las precisiones efectuadas por la Corte Constitucional, se establece un cambio en el precedente jurisprudencial, delimitado al contrato de trabajo y las relaciones laborales subordinadas, respecto al grado de protección que irradia el fuero de maternidad, el cual no obstante en ningún caso pierde su naturaleza de fuero constitucional, tal como fue estudiado por ese alto tribunal en la Sentencia SU 070 de 2013, en la cual aclaró que toda mujer en estado de embarazo tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, indistintamente del tipo de contrato que la vincule, pues el mundo laboral actual, tiene diversas formas de ejecución de las labores, siendo el Contrato de Aprendizaje, parte del mundo laboral aun cuando no sea un Contrato de Trabajo.

Cabe destacar que un Empleador vincula a las personas mediante Contrato de Aprendizaje, en razón de la obligación que tiene de cumplir la cuota de Aprendices señalado en la 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*, no siendo la mujer gestante en este tipo de contratos "trabajadora" en su acepción jurídica estricta, porque su contrato no es laboral, no se le aplica la figura del fuero materno establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 240 para este tipo de gestantes, pero su situación sui generis, tiene unas connotaciones igualmente especiales de protección Constitucional, en desarrollo de la premisa Constitucional de protección especial a la madre gestante.

Así las cosas, al no ser el Contrato de Aprendizaje un contrato de trabajo, tampoco existiría 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 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, se debe tener presente que el Contrato de Aprendizaje tiene unas obligaciones para la Empresa patrocinador además de tener en cuenta que el Contrato de Aprendizaje no puede prorrogarse por más de dos años, que es tiempo límite del Contrato.

En efecto, los incisos 3°, 4°, y 8° del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, en su parte pertinente, señalan;

*"Artículo 30. Naturaleza y características de la relación 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".

|| Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



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". (...)

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". (Subrayas fuera del texto original).

Por ello, durante la vigencia del Contrato de Aprendizaje, la Aprendiz es una afiliada obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral, en la modalidad de Trabajadora Independiente y las cotizaciones son asumidas plenamente por la Empresa patrocinadora, hecho que determina, que cuando se produzca el parto, entrará a disfrutar de la Licencia de Maternidad correspondiente y tendrá derecho al pago del valor de la misma, que en atención a lo normado por la Ley 1822 de 2017 "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones" en su artículo 1, que modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, es de dieciocho (18) semanas, norma que a la letra dice:

"Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

*"Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. **Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia ..."** (resaltado fuera de texto)*

Por tanto, el fuero constitucional materno, protege a toda mujer en estado de embarazo y lactancia, independientemente de la clase de vinculación que tenga en cuanto hace al derecho a disfrutar de la licencia de maternidad, durante el tiempo que las normas que anteceden le conceden, tiempo de descanso dedicado al cuidado personal propio para recuperarse, física y emocionalmente como también para atender a su hijo, quien la necesita a plenitud en la primera etapa de la vida.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

La Corte Constitucional al respecto de la naturaleza de la Licencia de Maternidad, en Sentencia T-503 de 2016, Referencia (Acumulados) Expedientes T-5493393 y T-5518263, Magistrado Ponente, Doctor Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, manifestó:

"LICENCIA DE MATERNIDAD-Manifestación directa del trato preferente durante el embarazo y después del parto/MUJER EMBARAZADA-Protección constitucional especial durante y en la época posterior al parto, así como de las personas adoptantes y de los adoptados

La licencia de maternidad no es una prestación económica más a la que tiene derecho la mujer trabajadora después del parto, sino que constituye una de las manifestaciones más importantes de la protección especial que por mandato de la propia Constitución Política y de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos se le debe prodigar. Implica un deber y una garantía específica de protección para la madre gestante y para el recién nacido. El reconocimiento de la licencia de maternidad, por parte del Legislador, permite un espacio para que la madre gestante afronte con tranquilidad la dificultad del parto o para que, de forma extensiva, la persona adoptante cuente con el tiempo y el dinero para iniciar el proceso de adaptación con el niño o adolescente que el Estado autorice entregar en adopción. " (resaltado fuera de texto)

El artículo 30 de la 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**, señala el término de duración del Contrato de Aprendizaje, el cual puede ser celebrado para cualquier tiempo no superior a dos (2) años, norma que en el inciso primero, en la parte pertinente a la letra señala:

"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 y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario ..."

Sin embargo, es de tener en cuenta lo dispuesto por los incisos 3, 4, y 8 del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, normas que rezan:

"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".

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



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". (...)

"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". (Subrayas fuera del texto original).

Se entiende entonces, que durante la vigencia del Contrato de Aprendizaje, la Aprendiz es una cotizante obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral, en la modalidad de Trabajador Independiente y las cotizaciones son asumidas plenamente por la Empresa Patrocinadora, hecho que determina, que cuando se produzca el nacimiento de su hijo, entrará a disfrutar de la Licencia de Maternidad correspondiente y tendrá derecho al pago del valor de la misma.

Ahora bien, en el artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003 proferido por El Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, se dispuso:

"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 1. 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". (Negritas fuera de texto original)

En razón a lo anterior, una licencia de maternidad otorgada a una Aprendiz al igual que una incapacidad debidamente soportada ante la Empresa patrocinadora, sería causal de suspensión del Contrato de aprendizaje, motivo por el cual deberá garantizársele los derechos que le asisten a la Aprendiz en estado de embarazo, pues de ella también goza de una especial protección, que debe reflejarse en los beneficios que otorga la ley laboral a las mujeres en gravidez, los cuales deben aplicarse sin restricción alguna al Contrato de Aprendizaje.

|| Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Sin embargo, si en una Aprendiz el estado de maternidad, se extiende por fuera del término máximo del Contrato de Aprendizaje que es de dos años, tal como lo estipula la norma transcrita con antelación, la Empresa patrocinadora, debería mutar el contrato para vincular a la Aprendiz aforada por maternidad como Trabajadora mediante Contrato de Trabajo, tal como lo ha determinado la Corte Constitucional, en Sentencia T - 174 de 2011, siendo la Jurisprudencia una fuente accesoria de interpretación normativa.

En efecto, la Corte Constitucional, en Sentencia T 174 de 2011, Referencia expediente T-2851009, Magistrado Ponente Doctor Jorge Ivan Palacio Palacio, al respecto manifestó:

“CONTRATO DE APRENDIZAJE-Concepto/CONTRATO DE APRENDIZAJE-Naturaleza

El concepto de “contrato de aprendizaje” ha sido aceptado en casi todo el mundo en forma unánime, bajo otras denominaciones tales como “contrato de adiestramiento”, “contrato de iniciación profesional” y “contrato de formación profesional”. No obstante lo anterior, el contrato de aprendizaje no siempre ha tenido el mismo contenido, aún cuando su finalidad ha sido el conocimiento de un arte u oficio, durante su regulación y desarrollo han surgido bastantes cambios. Esta Corporación se ha pronunciado en varias ocasiones respecto de la naturaleza y características del contrato de aprendizaje luego de la reforma introducida por la Ley 789 de 2002. Por primera vez se efectuó en la Sentencia C-038 de 2004 donde se determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, eliminando expresamente su connotación laboral, no por ello dicha modificación del legislador se convertía necesariamente en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de dicho contrato con sujeción al principio de primacía de la realidad.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE APRENDIZAJE-Alcance

En razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, y conforme a nuestro Estado Social de Derecho, es propio señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, si se equipara a éste como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales. En consecuencia, existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad. (ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre. (iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento. Esta Sala concluye que a pesar de que el contrato de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



aprendizaje no tiene la connotación del contrato laboral, para aquellos casos en los cuales los sujetos de amparo son la madre gestante y el niño que está por nacer, por la categoría de especialidad que tiene el contrato de aprendizaje, algunos de sus elementos son trasladados al ordenamiento laboral generándose la activación inmediata del fuero por maternidad."

Reflejo de esta Jurisprudencia, la Circular 137 de 2017, expedida por el SENA, da las directrices de manejo del Contrato de Aprendizaje aforada, de la cual se resumen los aspectos más importantes:

"...

Siguiendo la línea jurisprudencial, se han producido fallos sobre la estabilidad laboral reforzada en los casos de las aprendizas embarazadas, siendo la más clara y contundente la sentencia T-174 de 2011, y que merece especial atención por cuanto desvirtúa anteriores directrices dada tanto por el SENA, como por el Ministerio del Trabajo.

En este pronunciamiento, fue enfática la Corte Constitucional al señalar:

(...)

3) Término del contrato de aprendizaje y estabilidad laboral reforzada.

El contrato de aprendizaje es un contrato a término cuya duración la determinan las partes contratantes de Acuerdo con los diferentes programas de formación que vaya a recibir el aprendiz o el momento en el que se celebre el contrato pues este puede hacerse, por ejemplo, para el desarrollo de la etapa práctica.

Sin embargo, la Ley 789, artículo 30, si señala un máximo legal de duración del contrato de aprendizaje, el cual no puede ser superior a dos años en términos generales y de un año para la práctica de estudiantes técnicos y tecnólogos (Decreto 2585 de 2003, artículo 2), siendo determinable por las partes la duración del mismo sin poder sobrepasar el límite temporal legalmente establecido."

En la Circular, igualmente el SENA, señala las siguientes Directrices de manejo del Contrato de Aprendizaje cuando existe fuero de maternidad:

"Teniendo en cuenta lo expuesto, en el manejo del contrato de aprendizaje cuando la aprendiz, se encuentre en estado de embarazo deben observarse las siguientes directrices:

- 1. El embarazo no afecta el contrato de aprendizaje ni su ejecución, no lo suspende y mucho menos lo termina. El Acuerdo 15 de 2003 del SENA, establece en su artículo 5 las causales de suspensión*

|| Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



del contrato de aprendizaje, contemplando como una de ellas, la licencia de maternidad mas no el embarazo.

En consecuencia, si una aprendiz queda embarazada durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el mismo continuará desarrollándose normalmente, pues el estado de gestión por sí mismo no impide su ejecución, salvo que se trate de un embarazo de alto riesgo que obligue a incapacitar a la aprendiz caso en el cual el contrato no se suspende en razón del embarazo, sino por la incapacidad generada en su alto riesgo, aplicándose lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003.

(...)

*6. Si el término de duración del contrato de aprendizaje vence antes del parto, de acuerdo con los fallos precitados de la Corte Constitucional, el contrato de aprendizaje se prorroga en virtud del fuero de maternidad, prórroga que en ningún caso puede determinar una duración mayor de dos años, en cumplimiento del término perentorio legal de duración del contrato de aprendizaje, siendo que, si el fuero de maternidad sobre pasa (sic) los dos años máximo de duración del contrato de aprendizaje, **el patrocinador debe mutar el contrato a uno de trabajo para seguir brindando esa protección.***

*7. Si prorrogado el contrato de aprendizaje por efectos del fuero de maternidad se cumplen los dos años de duración máxima del contrato de aprendizaje, **éste como tal termina y el patrocinador, de acuerdo con lo dicho por la Corte Constitucional, debe mutar la relación de aprendizaje a una relación laboral, con el fin de garantizar la protección de la mujer embarazada, en consecuencia, este contrato deja de contar para el cumplimiento de la cuota de aprendices***

(...)

Si el número de semanas cotizadas no es suficiente para que la EPS reconozca el auxilio económico de maternidad, o hace solo un reconocimiento parcial, el patrocinador debe pagar el apoyo de sostenimiento en la cuantía que corresponda para cubrir la parte faltante del auxilio o el total del auxilio económico, según sea el caso, recalcando que es una obligación del patrocinador frente a la aprendiz."

En conclusión, la mujer embarazada que tenga vinculación a través de un Contrato de Aprendizaje, goza de estabilidad laboral por fuero de maternidad, la cual se maneja dentro de los parámetros señalados por la Corte Constitucional, reflejados el artículo 5 del Acuerdo 15 de 2003 y en la Circular No 132 de 2017 del SENA, cuyos apartes más destacados se señalaron con antelación.

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.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

La presente consulta se expide en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° 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)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a
Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Elaboró: María Teresa G.
Revisó / Aprobó: Adriana C.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co