



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicado N° 11EE2020120300000011099 de 2020
Prácticas laborales

Respetado Señor, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a las “Prácticas laborales”, 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.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Frente al caso en concreto:

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

La Resolución 3546 de 2018 es un acto administrativo de carácter general y de obligatorio cumplimiento, en cuyo ámbito de aplicación se dispone que *“regula las relaciones formativas de práctica laboral en el sector público y privado”*. El proceso de implementación de esta norma, ha sido ampliamente realizado y puede resumirse de la siguiente manera:

- i. La Ley 1780 de 2016 en sus artículos 13, 15, 16, 17 y 18 establece la norma general de las prácticas laborales y dispone que corresponde al Ministerio del Trabajo emitir la reglamentación de este asunto.
- ii. La Resolución 3546 de 2018, por la cual se regulan las prácticas laborales, fue publicada en Diario Oficial número 50.679 del 8 de agosto de 2018.
- iii. En el artículo 21 de la norma en referencia se dispuso que su plena entrada en vigor sería el 1 de enero de 2019. Se trata de un período de casi 5 meses desde la expedición, dispuestos para que los destinatarios de esta realizaran los ajustes que fueran necesarios para su efectiva implementación.
- iv. Entre el 8 de agosto y el 18 de diciembre de 2018 se realizaron varias mesas de socialización de esta norma, en las cuales participaron múltiples entidades públicas y cuya convocatoria fue apoyada por Función Pública. Puntualmente la Universidad Javeriana participó en las mesas de socialización realizadas el 30 de octubre de 2018 (2 personas de la Universidad asistieron, incluido el solicitante) y 27 de noviembre de 2018 (3 personas de la Universidad asistieron, pero se habían inscrito 10 para participar de la misma).
- v. El día 11 de diciembre de 2018 nos desplazamos directamente a la Universidad Javeriana y realizamos una jornada de capacitación al respecto en la cual se abordaron precisamente los temas objeto de su consulta.

Teniendo en cuenta el alcance de su consulta, inicialmente expondremos unos apartes considerativos de importancia para emitir una respuesta integral, para luego señalar la normatividad que hoy por hoy regula las prácticas laborales en Colombia.

La formación y el trabajo han confluído en diversas tipologías contractuales destinadas a regular las prácticas laborales, como primer momento de inmersión al trabajo que tienen las personas en formación. Y estas, a su vez, han visto en el contrato de aprendizaje, la modalidad contractual más conocida, lo que no significa que sea la única que se utilice.¹

A continuación, se presenta un abordaje conceptual de las prácticas laborales, como elemento previo y esencial para establecer un lenguaje uniforme que clarifique el alcance del presente documento.

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



Para Patrice Pelpel²²¹ los dos tipos de formas de aprender se resumen como: “*recurrir a saber de otros o adquirir el conocimiento por medio de la experiencia*”. Belbenoit también señala al respecto que son dos los modelos de formación: una la pedagogía del conocimiento y otra la pedagogía de la práctica³³¹.

A su paso, el autor español Nieto Diez entiende:

“(…) unas “prácticas profesionales⁴” entendidas como verdadero nexo entre el saber teórico y el quehacer real, que propicien un acercamiento entre las bases en que se fundamenta una determinada actividad y la actividad propiamente dicha, de tal manera que puedan lograrse dos objetivos: uno educativo, enriqueciendo y completando la enseñanza por medio de una inserción controlada en la propia realidad; y otro profesional preparando a los alumnos para ser verdaderos partícipes de la vida socio profesional (…)⁵”

En este contexto, se entiende que las prácticas laborales son un mecanismo efectivo de articulación entre la educación y el trabajo, lo cual se ha constituido en una necesidad perentoria para garantizar a la población joven un empleo. Educar y formar personas en competencias para el trabajo es generar un acceso eficaz al mercado laboral, que a su vez repercute sobre la productividad.

Así lo señaló el CONPES 173 de 2014 o Conpes de Juventudes, al establecer que:

“(…) en la actualidad hacen falta más formas contractuales para facilitar la transición de la educación al trabajo. Igualmente, hace falta un mayor desarrollo de las existentes. En la actualidad se cuenta con alternativas como el servicio social estudiantil, el servicio social para los estudiantes de educación superior, las pasantías, el trabajo voluntario y el contrato de aprendizaje. Estas alternativas cada una tiene sus ventajas y desventajas (Tabla 11.), pero de manera general gran parte de los inconvenientes generados son provocados por la falta de regulación en gran parte de ellas, en particular en lo relacionado a i) condiciones de entrada y requisitos, ii) funciones y oficios a desempeñar, iii) duración, iv) responsabilidades y beneficios tanto de la persona vinculada como del empleador y v) reconocimiento de la experiencia adquirida en el oficio desempeñado. (…)”

Como se mencionó anteriormente, las prácticas laborales además de ser una política activa de empleo, son una parte esencial en todo proceso de educación y formación, por cuanto le permiten al estudiante ejecutar en el plano de los hechos una actividad que hasta entonces solo conoce teóricamente. Con el transcurso del tiempo, se han venido estableciendo diversas modalidades 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) 3779999

Atención Presencial

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

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

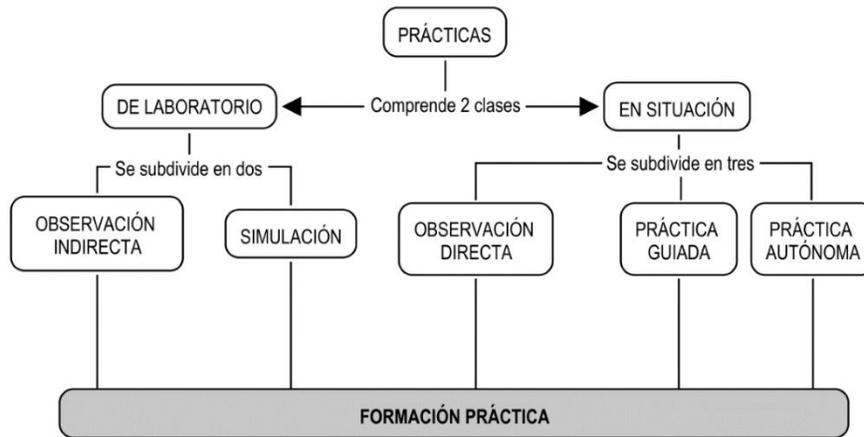
Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



prácticas; en la siguiente gráfica referenciada por Nieto Diez, se exponen las principales vertientes de las prácticas (Nieto Diez, 2002):

Clases de prácticas⁶⁶¹



Dentro de esta clasificación, nos enfocaremos en las prácticas autónomas (Nieto Diez, 2002, pág. 30), ya que son estas a las que se refiere su consulta.

- Práctica en situación por práctica autónoma, práctica independiente o práctica laboral.

En este grupo de prácticas en situación, el estudiante ha escalado y ya es capaz de adelantar actividades por su cuenta, con cierto grado de autonomía y asumiendo la responsabilidad de la actividad práctica. La supervisión es esporádica y se le suministran las orientaciones pertinentes y durante su ejercicio de la práctica se toman notas de su comportamiento laboral con el objetivo de realizar una evaluación final de la fase de formación.

Por todo lo descrito, encontramos en las prácticas laborales un mecanismo de promoción del trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación para el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales, específicamente destinado a romper las brechas de empleabilidad de esta población.

Precisamente así lo ha reconocido el ordenamiento jurídico colombiano, que sobre el tema en consulta refiere lo siguiente:

1. **Prácticas Laborales:** artículos 13, 15, 16, 17 y 18 de la Ley 1780 de 2016. Y Resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo.

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) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



2. **Afiliación y cotización en riesgos laborales:** Ley 1562 de 2012 y Decreto 55 de 2015, compilado en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)
3. **Contrato de aprendizaje.** Ley 789 de 2002 y Decreto 933 de 2013, compilado en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).
4. **Relación Docencia Servicio del área de la salud:** Decreto 2376 de 2010, compilado en el Decreto 780 de 2016 (Decreto Único Reglamentario del sector administrativo Salud y Protección Social)
5. **Judicatura:** Acuerdos No. PSAA10-7543 y PSAA-10-7017 de 2010, y 003, 235 de 1996, de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. Ley 552 del 30 de diciembre de 1999. Decreto Ley 2150 de 1995.
6. **Programa de incentivos para prácticas en el sector público “Estado Joven”:** artículo 13 de la Ley 1780 de 2016. Decretos 1376 y 1669 de 2016. Además de la Resolución 4566 de 2016 y la Resolución 1530 de 2017 del Ministerio del Trabajo, entre otras normas.

Ahora bien, para dilucidar las posibles dudas al respecto nos permitimos aclarar lo siguiente:

1. ¿De conformidad con lo establecido en la citada Resolución, es posible continuar con la vinculación de un estudiante a un escenario de práctica a través de un contrato de trabajo? ¿En este caso es necesario que se suscriban tanto el documento de vinculación formativa (contrato tripartito) al igual que el contrato laboral (contrato bipartito)?

El contrato individual de trabajo del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo es un acto jurídico a través del cual se regula la relación individual de trabajo.

La vinculación formativa de los artículos 16 y 17 de la Resolución 3546 de 2018 es un acto administrativo o acto jurídico, según corresponda, que regula una práctica laboral de las referidas por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.

Una misma persona no puede ser estudiante y trabajador en el mismo tiempo y espacio. En consecuencia, si las partes deciden calificar la actividad de una persona como laboral o formativa, aplicará integral y solamente lo reglado en cada materia, en uso del principio de inescindibilidad normativa.

2. ¿Puede el escenario de práctica cancelar a un estudiante un auxilio de prácticas equivalente a medio SMLMV cuando el practicante esté vinculado únicamente por medio tiempo? ¿Puede el auxilio de práctica (equivalente a un SMLMV) ser proporcional al tiempo que el estudiante realmente le dedica a la práctica?

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



Para atender de manera completa y clara esta pregunta, es importante abordar dos conceptos relacionados, el auxilio de práctica y el horario de práctica.

Sobre el auxilio de práctica se pronuncia el numeral 3° del artículo 4° de la Resolución 3546 de 2018 al establecer:

“Con auxilio o gratuitas: los estudiantes en prácticas laborales, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica que corresponda al menos con el cien por ciento (100%) de la cifra del salario mínimo mensual legal vigente. El auxilio se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa, el cual en ningún caso constituye salario.”
(negrilla y subraya fuera del texto original)

Del texto de la norma pueden ser destacados dos elementos, a saber: (i) que el valor mínimo señalado por la norma es mensual, y (ii) que el pago busca apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa.

A través de ello, se puede alcanzar la conclusión de que el auxilio de práctica se debe pagar de manera mensual y su valor se determina de manera correlativa al tiempo invertido en la actividad, respetando el mínimo propuesto.

Pero ¿cuál es el horario máximo que puede invertir un estudiante en su práctica? y ¿cuál sería el auxilio mínimo de práctica a pagar en caso de pactarlo? La Ley 1780 de 2016 consagra en sus artículos 15 y 16, la definición y las condiciones mínimas de la práctica laboral. Al efecto, dice el literal b del artículo 16 de la norma en mención:

“b) Horario de la práctica: El horario de la práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución de Educación disponga. En todo caso, el horario de la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria y en todo caso a la máxima legal vigente.”

Allí encontramos que son varios los ingredientes normativos establecidos que nos darán claridad plena en cuanto a la voluntad del legislador sobre este particular, que fueron atendidos por la Resolución 3546 de 2018, a saber:

- Jornada ordinaria
- Jornada máxima legal vigente
- Igual o superior

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



La **jornada ordinaria** es aquella que pactan las partes dentro del límite de la jornada máxima legal, en la voz del Código Sustantivo del Trabajo⁷⁷⁾ y de la H. Corte Constitucional⁸. Entonces, esta jornada puede encontrarse en alguna cualquiera de las fuentes formales de aplicación obligatoria del derecho laboral: v. gr. Convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, acuerdo colectivo, contrato de trabajo, reglamento de trabajo, etc. Por ello, su duración puede ser variable y se conocerá para cada escenario de práctica concreto, teniendo presente que en todo caso no podrá sobrepasar la jornada máxima legal vigente y que esta, como se explica a continuación, es diferente según el sector e incluso la edad del estudiante.

A su vez, la **jornada máxima** es aquel número tope límite de las horas que autoriza la ley para trabajar. Para el sector privado⁹⁹⁾, esta se encuentra en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que fuera modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, y dicta:

“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;*
- b). <Literal modificado por el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:*

- 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.*

- 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.*

- c). <Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> 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;*

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



d) <Literal adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.”

En cuanto a la jornada de trabajo en el sector público, y refiriéndose a la clasificación esencial de las personas que tienen categoría laboral con el estado, a saber, los empleados públicos y los trabajadores oficiales, el Departamento Administrativo de la Función Pública¹⁰¹⁰ ha conceptualizado lo siguiente.

“Sobre la regulación de la jornada de trabajo de los empleados públicos en general, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, en sentencia del 22 de abril de 2010, en sus apartes pertinentes, expreso:

“(…) la Carta Política, en lo que toca al ejercicio de las funciones públicas, contempla: “Artículo 123. (...)”

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. (...)”.

Y en lo que toca con la jornada laboral de los servidores públicos al servicio de las diferentes entidades territoriales, se tiene que con anterioridad a la expedición de la Ley 27 de 1992, dicha jornada se regía por las disposiciones previstas en la Ley 6° de 1945, “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”, la norma prevé:

“Artículo 3°. Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales. Sin embargo la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio de trabajo. El gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas e insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

Parágrafo 1º. Lo dispuesto en este artículo no se aplica a los casos de grave peligro; ni al servicio domestico; ni a la recolección de cosechas, o al acarreo y beneficio de frutos; ni a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o confianza; ni a las demás labores que, a juicio del gobierno, no sean susceptibles de limitación de la jornada o deban regirse por normas especiales.

Por su parte, la Ley 27 de 1992 establecía:

"ART. 2º-De la cobertura. Las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal civil que presta sus servicios en la Rama Ejecutiva, contenidas en los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968, la Ley 13 de 1984 y la Ley 61 de 1987, sus decretos reglamentarios y las normas que las modifiquen o adicionen son aplicables a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades u organismos de los niveles nacional, departamental; distrital diferentes al Distrito Capital, municipal y sus entes descentralizados, en las asambleas departamentales, en los concejos municipales y distritales y en las juntas administradoras locales, excepto las unidades de apoyo que requieran los diputados y concejales."

La Ley 443 de 1998 también reguló el tema de la administración de personal. En la primera parte del artículo 87 se ocupó de las derogaciones y en ella incluyó el decreto 2400 de 1968, de modo general, pero en la segunda mantuvo la vigencia parcial de esa norma en los siguientes términos:

'ARTICULO 87. (...)

Las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal, contempladas en la presente Ley y las contenidas en los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y demás normas que los modifiquen, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que prestan sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3 de la presente Ley."

Así las cosas, conviene examinar el artículo 3º de la Ley 443 de 1998 que define su ámbito de aplicación, según el cual:

"Las disposiciones contenidas en la presente ley son aplicables a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Nacional, Departamental, Distrital, Municipal y sus entes descentralizados; en las Corporaciones Autónomas Regionales; en las Personerías".

Estas disposiciones vienen complementadas con la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", compendio normativo que en su artículo 22, establece de modo concreto sobre la jornada laboral:

"Artículo 22. Ordenación de la Jornada Laboral.

1. El ejercicio de las funciones de los empleos, cualquiera que sea la forma de vinculación con la administración, se desarrollará bajo las siguientes modalidades:

a) Empleos de tiempo completo, como regla general;

b) Empleos de medio tiempo o de tiempo parcial por excepción consultando las necesidades de cada entidad.

2. En las plantas de personal de los diferentes organismos y entidades a las que se aplica la presente ley se determinará qué empleos corresponden a tiempo completo, a tiempo parcial y cuáles a medio tiempo, de acuerdo con la jornada laboral establecida en el Decreto-ley 1042 de 1978 o en el que lo modifique o sustituya. (...)"

Ya en lo que concierne a la "jornada de trabajo" que rige a los empleados públicos del orden departamental, el artículo 33 del Decreto- Ley 1042 de 1978, regula:

"De la jornada de trabajo. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas"

Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras."

Sobre este tema, ya con anterioridad en Consejo de Estado, Sección Segunda, en Sentencia de mayo 4 de 1990, había expresado en lo pertinente a la competencia del gobierno departamental para determinar la "jornada de trabajo", lo siguiente:

*"... La fijación de la jornada de trabajo de la administración pública es de origen estatutario, es decir impuesta por la ley. (...)
Es cierto que la limitación del tiempo de trabajo y el derecho al descanso son una conquista de los trabajadores que no pueden ser afectados por la Administración, pues carece de competencia para ello. No obstante, el acto que fija el horario de trabajo, es decir las horas de entrada y salida de los recintos de la administración, sin exceder el número de horas legalmente establecidas, es una competencia que concierne a la buena marcha del servicio público (...)."*

Nótese que la jornada máxima legal vigente, puede ser diaria o semanal pero ninguno de estos topes puede ser igual o superior para que los practicantes desarrollen su actividad formativa.

De tal manera que a los practicantes no les aplica la jornada laboral, pero el legislador sí estableció que su horario de práctica "no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria y en todo caso a la máxima legal vigente".

En conclusión, los topes de los horarios de práctica de los estudiantes habrán de cumplir con los límites mencionados y el pago del auxilio podrá ser proporcional según corresponda el horario que adelanten, respetando los topes ya discutidos.

3. ¿Es posible que en el caso de que el escenario de práctica no les suministre a los estudiantes un auxilio de práctica, la universidad les brinde a los estudiantes un apoyo de sostenimiento diferente al auxilio de practica reglamentado en el artículo 4°? ¿En caso afirmativo, puede el apoyo económico ser inferior a un SMLMV?

La Ley 1780 de 2016 y la Resolución 3546 de 2018 no hacen referencia alguna a un auxilio de práctica pagado por la Institución Educativa, pero por referencia analógica se sugiere respetar los márgenes señalados por la Resolución.

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



4. ¿Qué sucede con aquellos estudiantes que actualmente se encuentran realizando su práctica? ¿Sus condiciones se rigen por aquellas que fueron pactadas en su momento? ¿Los convenios de práctica que aún se encuentran vigentes, se rigen por las condiciones contractuales pactadas al momento de su celebración?

Para poder responder su pregunta habría que pensar en los diferentes escenarios jurídicos en los cuales podría estar el estudiante que “actualmente se encuentran realizando su práctica”.

En primera medida es importante recordar la regulación jurídica existente para regular los efectos de la ley en el tiempo, acudiendo a la autorizada voz de la Corte Constitucional.

Recordemos en primer lugar la sentencia C-619 de 2001:

“(…) en relación con los efectos de la ley en el tiempo la regla general es la irretroactividad, entendida como el fenómeno según el cual la ley nueva rige todos los hechos y actos que se produzcan a partir de su vigencia. Obviamente, si una situación jurídica se ha consolidado completamente bajo la ley antigua, no existe propiamente un conflicto de leyes, como tampoco se da el mismo cuando los hechos o situaciones que deben ser regulados se generan durante la vigencia de la ley nueva. La necesidad de establecer cuál es la ley que debe regir un determinado asunto, se presenta cuando un hecho tiene nacimiento bajo la ley antigua pero sus efectos o consecuencias se producen bajo la nueva, o cuando se realiza un hecho jurídico bajo la ley antigua, pero la ley nueva señala nuevas condiciones para el reconocimiento de sus efectos.

La fórmula general que emana del artículo 58 de la Constitución para solucionar los anteriores conflictos, como se dijo, es la irretroactividad de la ley, pues ella garantiza que se respeten los derechos legítimamente adquiridos bajo la ley anterior, sin perjuicio de que se afecten las meras expectativas de derecho. (...)

Ahora bien, cuando se trata de situaciones jurídicas en curso, que no han generado situaciones consolidadas ni derechos adquiridos en el momento de entrar en vigencia la nueva ley, ésta entra a regular dicha situación en el estado en que esté, sin perjuicio de que se respete lo ya surtido bajo la ley antigua.

Sobre este tema la jurisprudencia de esta Corte, como también la de la h. Corte Suprema de Justicia y del h. Consejo de Estado, han expresado:

“El principio de la irretroactividad de la ley tiene plena aplicación en el ordenamiento jurídico colombiano y ha sido desarrollado por una abundante jurisprudencia de la H.

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



Corte Suprema de Justicia, del H. Consejo de Estado y de esta misma Corte Constitucional.

“Una nueva ley, dispone tal principio fundamental para la seguridad jurídica en el Estado Social de Derecho, no puede regular las situaciones jurídicas del pasado que ya se han definido o consolidado, y que por tanto resultan incólumes en sus efectos jurídicos, con la fuerza que les presta la ley bajo la cual se constituyeron.

“En la doctrina y la jurisprudencia sobre esta materia jurídica se recurre a términos como los “derechos adquiridos”, de mucha raigambre clásica, pero que hoy son sustituidos por las expresiones “situaciones jurídicas subjetivas o particulares”, opuestas en esta concepción a las llamadas “meras expectativas”, que apenas conforman una simple posibilidad de alcanzar un derecho, y que por tanto sí pueden ser reguladas o modificadas por la ley, según un principio generalmente aceptado en la doctrina universal “Las meras expectativas no constituyen derecho contra la ley nueva que las anule o cercene”, dice el art. 17 de la ley 153 de 1887, precepto que además ha adquirido la fuerza expresiva de un aforismo. Vale la pena también anotar que en la C.P. sólo existe una excepción al principio de la irretroactividad en materia penal, por la prevalencia de la ley permisiva o favorable, según lo dispone el artículo 58 en concordancia con el 29 de la C.P.

“En materia de irretroactividad es fundamental la definición del art. 58 de la C.P., cuando establece que la propiedad y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles “no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores”.

“En la sentencia No. 168 de 1995 (M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz), luego de un amplio estudio del concepto de “derechos adquiridos” se recoge parte importante de la jurisprudencia colombiana sobre este particular. Es pertinente recoger parte de esa jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia:

“(…)

“La noción de derecho adquirido se contrapone a la de mera expectativa..... Por derecho adquirido ha entendido la doctrina y la jurisprudencia aquél derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica y que hace parte de él, y que por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente.

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



“Lo anterior conduce a afirmar que el derecho adquirido es la ventaja o el beneficio cuya conservación o integridad, está garantizada, en favor del titular del derecho, por una acción o por una excepción.

“Ajusta mejor con la técnica denominar 'situación jurídica concreta o subjetiva', al derecho adquirido o constituido de que trata la Constitución en sus artículos 30 y 202; y 'situación jurídica abstracta u objetiva', a la mera expectativa de derecho. Se está en presencia de la primera cuando el texto legal que la crea ha jugado ya, jurídicamente, su papel en favor o en contra de una persona en el momento en que ha entrado a regir una ley nueva. A la inversa, se está frente a la segunda, cuando el texto legal que ha creado esa situación aún no ha jugado su papel jurídico en favor o en contra de una persona”. (sent. diciembre 12 de 1974)

“Y en sentencia del 17 de marzo de 1977, se expresó:

“Por derechos adquiridos, ha dicho la Corte, se tienen aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una ley, y que por lo mismo han creado a favor de sus titulares un cierto derecho que debe ser respetado. Fundamento de la seguridad jurídica y del orden social en las relaciones de los asociados y de estos con el Estado, es que tales situaciones y derechos sean respetados íntegramente mediante la prohibición de que leyes posteriores pretendan regularlos nuevamente. Tal afectación o desconocimiento sólo está permitido constitucionalmente en el caso de que se presente un conflicto entre los intereses generales o sociales y los individuales, porque en este caso, para satisfacer los primeros, los segundos deben pasar a un segundo plano. Se trata de afirmar entonces el imperio del principio de que el bien común es superior al particular y de que, por lo mismo, este debe ceder.”

“Por su parte, la Corte Constitucional en reciente fallo expresó en relación con este tema lo siguiente:

“La norma (art. 58 C.N.) se refiere a las situaciones jurídicas consolidadas, no a las que configuran meras expectativas, estas, por no haberse perfeccionado el derecho, están sujetas a las futuras regulaciones que la ley introduzca.

“Es claro que la modificación o derogación de una norma surte efectos hacia el futuro, salvo el principio de favorabilidad, de tal manera que las situaciones consolidadas bajo el imperio de la legislación objeto de aquélla no pueden sufrir menoscabo. Por tanto,

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



de conformidad con el precepto constitucional, los derechos individuales y concretos que ya se habían radicado en cabeza de una persona no quedan afectados por la nueva normatividad, la cual únicamente podrá aplicarse a las situaciones jurídicas que tengan lugar a partir de su vigencia." (Sent. C-529/94 M.P. José Gregorio Hernández Galindo)" [1]"

Ante la situación presentada y conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Resolución 3546 de 2018¹², habrá que analizar si el convenio de su pregunta que fue celebrado antes del 1 de enero de 2019 y la práctica se inició antes del 1 de enero de 2019.

Si existe respuesta positiva ante ambas preguntas, entonces dicha relación formativa deberá finalizar conforme las normas que rigieron este fenómeno antes de la entrada en vigor de la Resolución 3546 de 2018.

Si el convenio y la actividad de práctica se celebró e inició respectivamente, en fecha posterior al 1 de enero de 2019, entonces por tratarse de una situación jurídica no consolidada, deberá regirse por la Resolución 3546 de 2018.

5. Teniendo en cuenta el impacto de la regulación de la referencia (RESOLUCIÓN NÚMERO 3546 DEL 3 DE AGOSTO DE 2018- MINTRABAJO): ¿Va a existir algún tipo de periodo de transición para que tanto las universidades como los escenarios de prácticas se adecuen a la nueva normatividad?

Como se explicó suficientemente en la apertura de este documento:

- i. La Ley 1780 de 2016 en sus artículos 13, 15, 16, 17 y 18 establece la norma general de las prácticas laborales y dispone que corresponde al Ministerio del Trabajo emitir la reglamentación de este asunto.
- ii. La Resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo, por la cual se regulan las prácticas laborales, fue publicada en Diario Oficial número 50.679 del 8 de agosto de 2018.
- iii. En el artículo 21 de la norma en referencia se dispuso que su plena entrada en vigor sería el 1 de enero de 2019. Se trató de un período de casi 5 meses desde la expedición, dispuestos para que los destinatarios de esta realizaran los ajustes que fueran necesarios para su efectiva implementación.
- iv. Entre el 8 de agosto y el 18 de diciembre de 2018 se realizaron varias mesas de socialización de esta norma.

Debido a lo descrito desde el 1 de enero de 2019 se espera la completa implementación de esta, así como su correcto cumplimiento.

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



6. ¿Estarían cobijados bajo la RESOLUCIÓN NÚMERO 3546 DEL 3 DE AGOSTO DE 2018-MINTRABAJO los siguientes tipos de prácticas universitarias?:

- a. **Práctica Social:** estrategia pedagógica que involucra a los estudiantes y a los profesores, en una aproximación a problemas del país, articulando los elementos teóricos y metodológicos propios de las disciplinas, con los aspectos axiológicos y éticos indispensables en toda formación profesional y personal. (Pontificia Universidad Javeriana, 2002)
- b. **Prácticas pedagógicas:** Son las prácticas desarrolladas en contextos de enseñanza en la cual los estudiantes comprenden y apropian dinámicas del aula y su contexto, reconocer diferencias y modalidades de formación de niños, niñas, adolescentes [SIC], jóvenes y adultos, y asociarlas con la disciplina que se enseñe y con las situaciones, eventos o fenómenos que dicha disciplina conlleva (Ministerio de Educación Nacional, 2016)
- c. **Práctica Jurídica:** Práctica que se realiza los dos últimos años de la carrera de derecho, además de ser requisito para obtener su título, es la más clara materialización de la función social de la profesión de abogado. Práctica que se realiza los dos últimos años de la carrera de derecho, además de ser requisito para obtener su título, es la más clara materialización de la función social de la profesión de abogado. (República de Colombia, 2000).

En tanto las prácticas propuestas cumplan con los mandatos dispuestos por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, serán consideradas como tales, a saber:

- Actividad formativa
- Desarrollada por un estudiante
- De programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores o de educación superior de pregrado
- Durante un tiempo determinado
- En un ambiente laboral real
- Con supervisión
- Sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación
- Para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

7. ¿Los contratos de aprendizaje ya no se pueden utilizar para efectos de la cuota del SENA (artículo 32 de la Ley 789 de 2002)?

El parágrafo 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016 consagra:

*(...) PARÁGRAFO 1°. Las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, **contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002** y sus decretos*

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) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



reglamentarios, así como la judicatura, continuarán siendo reguladas por las disposiciones vigentes.” (Negrilla y subraya fuera del texto original)

Los artículos 2° y 19 de la Resolución 3546 de 2018 dictan:

“Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución regula las relaciones formativas de práctica laboral en el sector público y privado.

Parágrafo 1°. Las prácticas en la relación docencia servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y la judicatura, continuarán siendo reguladas por las disposiciones vigentes sobre las respectivas materias”

(...)

Artículo 19. Exclusión de cuota de aprendizaje. Las prácticas laborales no son aplicables para efectos de la cuota de aprendizaje, en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.” (Negrilla y subraya fuera del texto original)

La norma de ninguna manera da pie a interpretar que el contrato de aprendizaje ha sido modificado o desaparecido del ordenamiento jurídico a raíz de esta nueva regulación introducida por la Ley 1780 de 2016 y la Resolución 3546 de 2018. La cuota de aprendizaje y el contrato de aprendizaje siguen reguladas por la normatividad vigente que los rige.

8. ¿Un practicante vinculado bajo la modalidad de prácticas laborales puede al mismo tiempo estar vinculado como aprendiz en una empresa (contrato de aprendizaje) y por ende agotar la cuota SENA?

La cuota de aprendizaje es una obligación legalmente establecida y regulada por la Ley 789 de 2002 y demás normatividad aplicable.

La vinculación formativa de los artículos 16 y 17 de la Resolución 3546 de 2018 está regulada por lo allí dispuesto conforme al marco brindado por la Ley 1780 de 2016.

Por lo tanto, no puede un mismo estudiante de un programa educativo, realizar en el mismo tiempo y espacio una actividad formativa regida por dos normas distintas, pues la persona no tiene cualidad de omnipresente, además de que como en la primera pregunta se señaló, habrá de considerarse claramente la aplicación del principio de inescindibilidad normativa.

Así las cosas, estima esta Oficina haber aclarado las inquietudes que se relacionen con el tema de prácticas laborales.

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) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Para más 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 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 de Atención de Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

21-04-2020

Elaboró: Carolina M.S. 01/04/2020

Revisó y Aprobó: Adriana C.

11099

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) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co