

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001-41-05-008-2020-00292-00

ACCIONANTE: DANIELA ESTAFANY ALQUERQUE ANGULO

ACCIONADA: INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los veintiséis (26) días del mes de agosto del año dos mil veinte (2020), procede este Despacho Judicial a resolver la acción de tutela impetrada por **DANIELA ESTAFANY ALQUERQUE ANGULO**, quien solicita el amparo de sus Derechos Fundamentales al Trabajo y al Debido Proceso, presuntamente vulnerados por **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.**

RESEÑA FÁCTICA

Manifiesta la accionante, que el 29 de enero de 2018 inició sus estudios como aprendiz del Sena del Centro de Gestión Administrativa, bajo la ficha 1578717.

Que el 22 de noviembre de 2018 firmó contrato de aprendizaje con la empresa **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A. (OLIMPICA)**.

Que la etapa lectiva del contrato de aprendizaje inició el 29 de enero de 2019 y finalizó el 07 de octubre de 2019.

Que la etapa productiva inició el 10 de octubre de 2019, e iba hasta el 07 de abril de 2020.

Que el 18 de marzo de 2020, la empresa accionada le suspendió el contrato de trabajo, como medida sanitaria por la pandemia, hasta el 31 de agosto de 2020.

Que la empresa registró la suspensión del contrato en el aplicativo “caprendizaje”, sin tener en cuenta su opinión.

Que solicitó la terminación del contrato de manera unilateral, y fue remitida al Comité de Evaluación y Seguimiento del Sena, quien le solicitó una certificación laboral y el formato de evaluación de su etapa productiva.

Que solo le hacen falta 15 días de práctica para poderse certificar como Tecnólogo en Gestión de Talento Humano del Sena, pero que la empresa no le asigna funciones para realizar desde casa, ni le da la posibilidad de terminar el contrato por mutuo acuerdo.

Que ha enviado correos electrónicos y mensajes por WhatsApp a la accionada, pidiendo finalizar su etapa productiva, bien sea mediante funciones presenciales o por teletrabajo, pero que no ha recibido respuesta.

Que lleva 5 meses sin percibir ingreso económico alguno, y no se puede vincular con otra empresa para solventar sus gastos y necesidades.

Que la empresa sigue funcionando, pero los únicos que no están trabajando son los aprendices del Sena.

Por lo tanto, solicita se tutelen sus Derechos Fundamentales, y se ordene a la empresa **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.** terminar el contrato de aprendizaje.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.

La accionada allegó contestación el 14 de agosto de 2020, en la que indica que la relación con la accionante deviene de un contrato de aprendizaje y no de un contrato de trabajo.

Que la suspensión del contrato de aprendizaje fue una medida adoptada para mitigar el contagio y la propagación del Covid-19.

Que para la suspensión del contrato de aprendizaje no se necesita la aprobación del aprendiz, pues este es un acto unilateral de la empresa patrocinadora.

Que la accionante no puede desempeñar funciones desde casa, debido a que las mismas implican el apoyo al personal del área de gestión humana, quienes en la actualidad se encuentran trabajando desde casa.

Que los archivos y documentos a los cuales tiene acceso la accionante, no pueden ser retirados de la empresa por razones de confidencialidad de la información.

Que todos los equipos tecnológicos fueron asignados a los trabajadores de planta.

Que el artículo 5 del Acuerdo 015 de 2015 proferido por el SENA, permite la suspensión del contrato de aprendizaje ante la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor, y las medidas de aislamiento decretadas por el Gobierno Nacional constituyen una causal de fuerza mayor.

Que actualmente no puede garantizar el proceso de formación de la accionante, según lo establecido en el contrato de aprendizaje.

Que el SENA mediante la Circular 01 de 2020, ordenó a los aprendices acogerse a las directrices y protocolos adoptados por las empresas patrocinadoras.

Que no ha considerado terminar el contrato de aprendizaje, pues una vez la situación regrese a la normalidad la accionante puede continuar. Sin embargo, si ella así lo considera, puede terminarlo de forma unilateral, en razón del principio de bilateralidad.

Que la accionante mediante correo del 30 de julio de 2020, informó que el SENA ya evaluó su etapa práctica y que está en proceso la certificación de la culminación del tecnólogo.

En consecuencia, solicita negar la acción de tutela, por cuanto no ha vulnerado derecho fundamental alguno.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO:

En concordancia con los hechos que fundamentan la acción de tutela, corresponde al Despacho responder el siguiente problema jurídico: ¿La empresa **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.** vulneró los Derechos Fundamentales al

Trabajo y al Debido Proceso de la señora **DANIELA ESTAFANY ALQUERQUE ANGULO**, al no dar por terminado su contrato de aprendizaje?

MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE (SENTENCIA T-395 DE 2018)

En razón a las diferentes clases de trabajo y relaciones de dependencia laboral, surgieron regulaciones especiales relativas a contratos que se apartan de las normas comunes de la legislación general, debido al carácter peculiar de los sujetos y la naturaleza de la prestación dándose origen al “Contrato de aprendizaje”.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-038 de 2004, tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre la naturaleza jurídica y las características del contrato de aprendizaje, modificadas por medio 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 del Trabajo.”* En el artículo 30 de la mencionada Ley, fue definido el contrato de aprendizaje en los siguientes términos:

“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.”

En la norma se estableció que la remuneración de este tipo de contrato se denomina apoyo de sostenimiento, el cual no puede ser considerado salario. Asimismo, se estableció el monto mínimo del apoyo de sostenimiento, dependiendo de la fase lectiva o práctica del contrato, y se señaló que en ningún caso, esta forma de remuneración podría ser regulada por medio de *“convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.”*

El contrato de aprendizaje es definido como una modalidad especial de vinculación dentro del derecho laboral con tres características básicas, a saber: (i) desarrollo de la formación teórico-práctica de una persona; (ii) el término de duración de dicha vinculación no puede exceder los 2 años; y (iv) durante la vinculación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual no constituye salario.

Dentro de las particularidades que envuelven este tipo de contrato se destacan: (i) facilitar la formación en las ocupaciones propias de la empresa patrocinadora; (ii) la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; (iii) la formación se recibe a título personal; y (iii) el apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Además, durante la fase práctica el aprendiz cuenta con afiliación a riesgos profesionales. En materia de salud, en las etapas lectiva y práctica, el aprendiz es cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora cotizando sobre el 100% del salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento es de solamente el 50% de un salario mínimo mensual legal vigente durante el periodo lectivo, del 75% durante el práctico y del 100% del salario mínimo cuando la tasa de desempleo en el país sea menor al 10%.

La Corte Constitucional, al analizar la reforma introducida en la Ley 789 de 2002, determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, eliminando expresamente su contenido laboral, dicha modificación no lo convertía en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Del mismo modo, la Corte precisó que si bien el hecho de cambiar la naturaleza del contrato de aprendizaje representa un retroceso en los beneficios logrados por los trabajadores a través de la historia, tal situación tiene un fin proporcional y adecuado por

cuanto se busca aminorar la tasa de desempleo en el país, así como la necesidad de fomentar el empleo en toda la nación favoreciendo a la población joven.

En las Sentencias C-175 de 2004 y C-457 de 2004, la Corte Constitucional resolvió estarse a lo resuelto en la Sentencia C-038 de 2004, no obstante destacó que el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades y sustento constitucional, en la medida en que garantiza los fines del Estado social de derecho por sus propósitos de educación, formación e inclusión en el mundo laboral a todas las personas.

En conclusión y según las consideraciones jurisprudenciales de la Corte Constitucional, el contrato de aprendizaje genera un vínculo laboral singular que es definido como un contrato “especial dentro del derecho laboral”.

CASO CONCRETO

La señora **DANIELA ESTAFANY ALQUERQUE ANGULO** incoa la presente acción de tutela con el fin de que sean amparados sus Derechos Fundamentales al Trabajo y al Debido Proceso, presuntamente vulnerados por la empresa **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.**

Funda la solicitud de amparo constitucional, en la imposibilidad de seguir desarrollando la etapa productiva de su proceso de formación profesional, por la decisión unilateral de la empresa patrocinadora de suspender su contrato de aprendizaje; por lo tanto, pide se ordene la terminación de su contrato de aprendizaje.

Se encuentra probado que la señora **DANIELA ESTAFANY ALQUERQUE ANGULO** está vinculada con la empresa **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.** desde el 22 de noviembre de 2018, mediante un contrato de aprendizaje, y que el mismo se encuentra suspendido desde el 18 de marzo de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020.

La empresa **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.** en la contestación aduce, que la contingencia del coronavirus constituye una circunstancia de fuerza mayor que justifica la suspensión del contrato de aprendizaje, y que las funciones que la accionante desarrolla no se pueden realizar en la modalidad de teletrabajo. Afirma que no es su intención dar por terminado el contrato, pero que si la accionante así lo desea, puede terminarlo de manera unilateral, atendiendo al principio de bilateralidad.

De conformidad con el marco normativo de esta providencia, el contrato de aprendizaje es definido como un contrato “especial dentro del derecho laboral”. El artículo 30 de la Ley 789 de 2002 lo define de la siguiente manera:

“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.”*

En ese orden de ideas, al ser una modalidad especial dentro del Derecho Laboral, para su terminación se aplican las causales de terminación del contrato de trabajo consagradas en el artículo 61 del C.S.T., y específicamente la causal estipulada en el literal b), esto es, la terminación por mutuo acuerdo, en este caso, entre empresa patrocinadora y aprendiz.

Precisamente, dicha causal se encuentra establecida en la cláusula sexta del contrato de aprendizaje suscrito por las partes el 22 de noviembre de 2020, y aportado al plenario:

“SEXTA.- Terminación. El presente contrato podrá darse por terminado en los siguientes casos: a) por mutuo acuerdo entre las partes, b) por el vencimiento del término de duración del presente contrato, c) la cancelación de la matrícula por parte del SENA de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos, d) el bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los periodos de formación profesional integral en el SENA o en la Empresa, cuando a pesar de los requerimientos de la Empresa o del SENA, no se corrijan en un plazo razonable... e) el incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.”

Por otro lado es importante señalar, que en el *“Reglamento del Aprendiz del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA”* de agosto de 2019, y específicamente sus Capítulos III *Deberes y Prohibiciones del Aprendiz Sena*, y VI *Faltas Académicas y Disciplinarias*, no se establece la prohibición de renunciar al contrato de aprendizaje, ni tampoco que se requiera autorización previa por parte del SENA.

Conforme lo anterior, en este caso nada impide que las partes puedan terminar el contrato de aprendizaje en aplicación de la causal *“a) por mutuo acuerdo entre las partes”*, pues está presente la intención de la aprendiz de renunciar, y al mismo tiempo está presente la disposición de la accionada de aceptar una eventual renuncia.

Sin embargo, en el plenario no está probado que la accionante hubiese presentado la renuncia antes de incoar la acción de tutela, pues nótese que en las peticiones de fechas 03 de junio de 2020 y 02 de julio de 2020 solicitó el levantamiento de la suspensión del contrato para poder terminar la etapa productiva, más no manifestó la voluntad de dar por terminado el contrato de aprendizaje. De ahí que no pueda valorarse ninguna conducta de la empresa accionada, como violatoria de algún derecho fundamental.

Ahora bien, en llamada telefónica realizada por el Juzgado a la accionante el día 24 de agosto de 2020, al número celular 3203514831, ella misma manifestó que el SENA ya aprobó su etapa productiva por cumplir las 880 horas requeridas por el programa académico, y que ya recibió su título y certificación como Tecnóloga en Gestión del Talento Humano.

Así las cosas, se tiene que el objeto del contrato de aprendizaje desapareció, y por ende, nada justifica que se mantenga vigente; por el contrario, se puede terminar por mutuo acuerdo entre las partes en cualquier momento, situación que -como ya se dijo- depende exclusivamente de la accionante.

En conclusión, en el caso concreto, la empresa **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.** no ha vulnerado derecho fundamental alguno, pues no ha desplegado acciones u omisiones tendientes a impedir la terminación del contrato de aprendizaje de la señora **DANIELA ESTAFANY ALQUERQUE ANGULO**.

En consecuencia, y como quiera que no se advierte vulneración por parte de la accionada, se negará el amparo solicitado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo de los Derechos Fundamentales al Trabajo y al Debido Proceso invocados por la señora **DANIELA ESTAFANY ALQUERQUE ANGULO** en contra de **INVERSIONES Y OPERACIONES COMERCIALES DEL SUR S.A.**, por lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

TERCERO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ