



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada ponente

SL966-2025

Radicación n.º 11001310502820200011101

Acta 7

Bogotá D. C., cinco (5) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ÓSCAR ESNEYDER CASTIBLANCO RIVEROS**, frente a la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 28 de abril de 2023, en el proceso que instauró contra **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA), GENTE ESTRATÉGICA CENTRO DE FORMACIÓN PARA TRABAJO S. A. S., ALCACHOFAS DEL HUERTO S. A.** y la **SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S. A.**

AUTO

Se reconoce personería para actuar dentro del presente asunto al abogado José Juan Francisco Hernández Roa, con tarjeta profesional n.º 35.277 del Consejo Superior de la

Judicatura, como apoderado judicial de la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S. A., en los términos y para los efectos del poder obrante en los documentos anexos de la actuación de 20 de marzo de 2024, del portal Ecosistema Digital de Acciones Virtuales – ESAV.

Asimismo, se reconoce personería para actuar dentro del presente asunto al abogado José Alfonso Gutiérrez Ramírez, con tarjeta profesional n.º 134.617 del Consejo Superior de la Judicatura, como apoderado judicial del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), en los términos y para los efectos del poder obrante en los documentos anexos de la actuación de 20 de febrero de 2025, del portal Ecosistema Digital de Acciones Virtuales – ESAV.

I. ANTECEDENTES

Óscar Esneyder Castiblanco Riveros llamó a juicio al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), así como a Gente Estratégica Centro de Formación para el Trabajo S. A. S., Alcachofas del Huerto S. A. y a la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S. A., con el fin de que se declare la existencia de un contrato de aprendizaje desde el 25 de enero de 2017 hasta la fecha de la interposición de la demanda. En consecuencia, solicitó se condenara a las tres primeras a sufragar lo atinente a los aportes a seguridad social en pensión por dicho interregno.

Asimismo, pidió que se impusiera a la administradora demandada el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez a su favor, desde el 25 de octubre de 2018, calenda a partir de la cual se estructuró su pérdida de capacidad laboral.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que nació el 22 de agosto de 1992, se vinculó al SENA como aprendiz de técnico de cocina mediante un contrato de aprendizaje que tenía por objeto que la parte lectiva la realizara con Gente Estratégica Centro de Formación para el Trabajo S. A. S. y la etapa práctica con la sociedad Alcachofas del Huerto S. A., para lo cual se estipuló como «salario», en la etapa lectiva, el 50% del salario mínimo legal mensual vigente y en la etapa de práctica, el 100%.

Indicó que, acorde a las estipulaciones de la cláusula tercera del contrato de aprendizaje, las demandadas Gente Estratégica Centro de Formación Para Trabajo S. A. S. y la sociedad Alcachofas del Huerto S. A. gestionaron su afiliación al sistema de **seguridad** social en salud y riesgos laborales, más no en pensiones, pese a que, con anterioridad a la suscripción del nexo aludido, sufragó cotizaciones por este concepto a la AFP Porvenir S. A.

Relató que en el año 2011 se le diagnosticó lupus eritematoso sistémico, que le ocasionó una incapacidad desde el mes de julio de 2017 hasta enero de 2019; que el 21 de mayo de este último año, Seguros de Vida Alfa S. A. le calificó una pérdida de la capacidad laboral equivalente a

77.56%, de origen común y con fecha de estructuración el 25 de octubre de 2018.

En razón con lo anterior, reclamó a Porvenir S. A. el reconocimiento de la pensión de invalidez, que se le negó por ausencia de cotizaciones para ese riesgo por parte de las encartadas.

Finalmente, mencionó que elevó petición al SENA, Alcachofas del Huerto S. A. y Gente Estratégica Centro de Formación para el Trabajo S. A. S., solicitando el pago de los aportes a seguridad social, pero le fue respondida de manera negativa el 16 de agosto de 2018 y 2 de septiembre de 2019, por parte de Alcachofas del Huerto S. A. y el SENA, respectivamente, por lo que promovió acción de tutela, de la que conoció el Juzgado 40 Civil del Circuito de Bogotá, autoridad que no amparó sus derechos.

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad Gente Estratégica Centro de Formación para el Trabajo S. A. S. se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la calenda de suscripción del contrato de aprendizaje y la realización de la etapa lectiva con esta sociedad, así como la acción de amparo constitucional promovida por el aprendiz y sus resultados. Frente a los restantes supuestos fácticos, dijo no constarle o no ser ciertos.

Como excepciones de mérito, propuso las de inexistencia de la obligación, compensación y prescripción.

Por su parte, en su contestación, Alcachofas del Huerto S. A. se opuso a las pretensiones de la demanda. Admitió los hechos relacionados con la vinculación del demandante como aprendiz el 25 de enero de 2017; el convenio existente con el SENA para tales efectos y el objeto de dicho nexo, circunscrito a la etapa práctica; el monto fijado como remuneración y las cotizaciones al sistema de seguridad social derivadas del mismo (salud y riesgos laborales).

En igual sentido se pronunció frente al diagnóstico de las enfermedades descritas por el actor en el libelo inicial y sus múltiples incapacidades; la respuesta negativa a la petición presentada por el demandante, en lo que respecta a la inviabilidad del pago de aportes para pensión, en tratándose de un contrato de aprendizaje.

Frente a los restantes supuestos fácticos, dijo no constarle. Como excepciones de mérito, propuso las de inexistencia de las obligaciones demandadas y falta de legitimación en la causa por pasiva.

A su turno, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) contestó el libelo y se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. En lo atinente a los supuestos de hecho que la sustentan, aceptó que el demandante se vinculó como aprendiz de técnico de cocina desde el 25 de enero de 2017; los convenios con las sociedades Gente Estratégica Centro de Formación Para Trabajo S. A. S. y Alcachofas del Huerto S. A. suscrito con el SENA; las afecciones de salud del actor, la solicitud de aportes a

pensión, su respuesta negativa y la interposición de la acción de tutela que negó el amparo de los derechos requeridos por aquél. Por último, adujo que no le constaban los restantes hechos.

Como excepciones de mérito, propuso las de cobro de lo no debido y falta de legitimación por pasiva.

Finalmente, al contestar la demanda, la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S. A. se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la falta de afiliación del actor al sistema general de pensiones por parte de las convocadas; que previo a la suscripción del contrato de aprendizaje contaba con cotizaciones en esa AFP; el dictamen de pérdida de capacidad laboral, su porcentaje y fecha de estructuración; indicó que no se habían realizado aportes a pensión por parte del SENA, Gente Estratégica Centro de Formación Para Trabajo S. A. S. y Alcachofas del Huerto S. A. Por último, indicó que los demás no le constan.

Como excepciones de mérito, propuso las de falta de causa para pedir e inexistencia de las obligaciones demandadas, compensación, buena fe de la AFP Porvenir S. A., prescripción y la innominada o genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 9 de julio de 2021 (f.os 262-263), resolvió:

PRIMERO. DECLARAR PROBADOS los medios exceptivos propuestos por el extremo pasivo que se denominaron: inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y buena fe.

SEGUNDO. En consecuencia, ABSOLVER a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor Óscar Esneyder Castiblanco.

[...]

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por virtud del recurso de apelación impetrado por la parte demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo de 28 de abril de 2023, confirmó en todas sus partes el emitido por el juzgador primigenio.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal estableció como problema jurídico el determinar:

¿) si al señor Óscar Esneyder Castiblanco Rivero le asiste derecho a que las codemandadas Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Gente Estratégica Centro de Formación Para Trabajo S.A.S. y Alcachofas del Huerto S.A. efectúen el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones y como consecuencia de ello, ii) si hay lugar a que se le reconozca y pague la pensión de invalidez por parte de Porvenir S.A.

Consideró como fundamento de su decisión, que no era materia de discusión: i) que Óscar Esneyder Castiblanco

Rivero suscribió contrato de aprendizaje, a partir de 25 de enero de 2017; *ii)* que como consecuencia de ello, la etapa lectiva la desarrolló con la empresa Gente Estratégica Centro de Formación Para el Trabajo S. A. S. y la práctica con la sociedad Alcachofas del Huerto S. A.; y *iii)* que el demandante cuenta con una pérdida de capacidad laboral del 77.56%, catalogada como de origen común, con fecha de estructuración 25 de octubre de 2018.

En lo que respecta a los aportes al sistema de seguridad en pensiones, precisó que, dadas las regulaciones sobre la materia, los únicos aportes cuya obligación se derivan de un contrato de aprendizaje se circunscriben a los generados por concepto de salud y riesgos laborales, parámetros que, a su vez, penden de la fase de ejecución en la que se encuentre el nexo contractual.

Aunado a lo expuesto, memoró que acorde a lo contemplado en el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3º de la Ley 797 de 2003, los aprendices no son afiliados obligatorios al Sistema General de Pensiones y tampoco son excluidos.

Consideró que, al no existir un dilema interpretativo del lineamiento legal que regentaba la controversia con una norma antagónica, se descartaba la posible aplicación del principio de favorabilidad en los términos pretendidos por el recurrente y, de contera, la prosperidad de las pretensiones a este respecto, argumento que soportó en la jurisprudencia

de esta Sala, especialmente la contenida en sentencia CSJ SL2852-2022.

Finalmente, en lo atinente a la aplicación de la Ley 1622 de 2013, estimó que, si bien era cierto que su objeto se circunscribe a fortalecer las condiciones de igualdad de acceso y goce efectivo de los derechos de la población joven del país, ello no lograba derruir los fundamentos del juez primigenio y menos aún consolidaba derecho alguno a favor del actor.

En el anterior orden de ideas, confirmó el fallo de primer grado, negando la procedencia del derecho pensional de invalidez invocado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se *«reconozcan todas las pretensiones contenidas en la demanda»*.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue oportunamente replicado por la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y

Cesantías Porvenir S. A. y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada, «por la **VIA DIRECTA**, en la **modalidad de Infracción Directa** de: el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo; los artículos 25, 45, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, Ley 1622 del 2013, Ley 1346 del 2009, el artículo 1, 10 y 11 de la Ley 100 de 1993; el Parágrafo 1º del artículo 39 de la Ley 100 de 1993 (modificado por el artículo 1º de la Ley 860 de 2003); la Ley 74 de 1968 y Ley 16 de 1972».

En sustento del cargo, plantea que el fallo impugnado despachó desfavorablemente sus pedimentos, soslayando la aplicación de preceptos constitucionales y de derechos humanos necesarios en el caso concreto, lo que, a su vez, condujo a la infracción directa de las normas enunciadas en la proposición jurídica.

Menciona que la transgresión anterior tiene origen en el desconocimiento del alcance del contrato de aprendizaje en el marco de una relación laboral; para ello memora el contenido del artículo 5.º del Código Sustantivo del Trabajo, haciendo énfasis en el concepto de trabajo previsto en el artículo 25 de la Constitución Política cuando señala que «es trabajo, el que se desarrolla en los Contratos de Aprendizaje».

Sostiene que se ignoraron los principios rectores del Derecho Laboral, desarrollados en los artículos 53 de la Constitución Política y el concepto de trabajo decente acogido por las Naciones Unidas en su Asamblea General de septiembre de 2015; Asimismo, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible en el objetivo 8, donde se insta a: «*Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente*».

Por otra parte, memora como aspecto relevante que en el fallo emitido por el Tribunal se incurrió en infracción directa de los artículos 45 y 93 de la Constitución Política y de la Ley 1622 de 2013, al no darse aplicación a estas normas respecto de quien se considera población joven en Colombia.

Resalta que el fallo emitido por la Sala Laboral del Tribunal Superior Distrito Judicial de Bogotá omitió aplicar el artículo 45 de la Constitución Política en cuanto señala que los jóvenes gozan de una protección especial por parte del Estado y que «*El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral*», a la vez que se sustrajo de la aplicación del concepto de relación laboral del aprendiz ya estatuido por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la especial protección de los jóvenes dentro del contexto de trabajo decente y el amparo estatal de los jóvenes en periodo de aprendizaje.

Destaca el yerro en que, a su juicio, incurrió el Juez colegiado al hacer suyos los fundamentos del primigenio y así omitir la protección constitucional de personas en

situación de discapacidad, cuando sostuvo que, aun cuando *«las condiciones de salud en las que se encuentra aquí la (sic) demandante son bastante desafortunadas las pretensiones de la demanda en cuanto a la orden de cotización al Sistema General de Pensiones no están llamadas a prosperar por cuanto no cuentan con sustento jurídico que así lo respalden»*.

En tal sentido, reclama la aplicación del marco normativo que propende por *«asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad»*.

Finalmente, en lo que respecta a la aplicación del bloque de constitucionalidad, reprochó que se soslayara la aplicación de los Tratados Internacionales que determinan los lineamientos de lo que se considera como Trabajo, Trabajo Decente, Jóvenes, Discapacidad, Seguridad Social y Pensión de Invalidez.

VII. RÉPLICA

En su escrito de oposición, la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantía Porvenir S. A. asegura que, contrario a lo argumentado por el censor, el Tribunal obró al amparo del régimen legal vigente, según el cual, para los contratos de aprendizaje no resulta obligatoria la afiliación al sistema general pensiones.

Destaca que la existencia de un principio constitucional

que garantice el acceso al Sistema de Seguridad Social para todos los habitantes del territorio nacional no conlleva el reconocimiento inexorable de una prestación pensional como lo pretende el actor, pues dicha prerrogativa solo está dada por el cumplimiento de los requisitos legales, que no concurren en el caso, por manera que no existe afiliación o cotización alguna para tales efectos.

Aunado a lo expuesto, enfatizó la improcedencia del tratamiento del actor como «*joven*» en los términos de la Sentencia CC C-020-15, con la que se examinó la exequibilidad del párrafo 1.º del artículo 1.º de la Ley 860 de 2003, toda vez que para la fecha de la estructuración de su pérdida de la capacidad laboral contaba con más de 26 años.

En lo que concierne a la naturaleza del contrato de aprendizaje como uno de índole laboral, reseñó que aun cuando el artículo 5.º del Código Sustantivo de Trabajo contempla la definición de trabajo, dicha acepción no puede reputarse respecto de cualquier actividad, que si es humana, comporta necesariamente la connotación de trabajo en el sentido legal y, bajo tal entendido, los argumentos expuestos por el recurrente carecen de contundencia para derruir los fundamentos del juez de segunda instancia.

Por otra parte, contrario a lo argüido por el recurrente, menciona la inaplicabilidad del artículo 53 de la Constitución Política, toda vez que, en su sentir, si bien alude la «*irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en*

las normas laborales», inane resulta predicar la renuncia a un beneficio o derecho inexistente.

Destaca la facultad de la cual se encuentra revestido el juez en los términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de la cual, aduce, se desprende la libertad de formar su propio convencimiento mediante el análisis de las pruebas allegadas al plenario, de modo que solo surge la posibilidad de casar el proveído censurado cuando dicha valoración resulte contraevidente, lo que, menciona, no ocurrió en el caso objeto de estudio.

Finalmente, sostiene que los argumentos del recurso no comportan la entidad suficiente para derribar las conclusiones de la determinación controvertida, acorde a las conclusiones del juez de segundo grado y, por tanto, el embate se encuentra llamado al fracaso.

Por su parte, el SENA se opone al embate haciendo alusión a la naturaleza y características de la relación de aprendizaje, los elementos particulares y especiales de esta modalidad contractual, la contribución en el desarrollo profesional y personal del aprendiz por parte de las empresas patrocinadoras y la monetización, concepto que de ningún modo adquiere la connotación de salario.

En lo relativo a la inclusión de normas constitucionales e internacionales para efectos de sustentar el proveído reprochado, estima que no fueron transgredidos por el juzgador de alzada, en tanto su decisión se amparó en que

los aportes al Sistema de Seguridad social en pensión no estaban dentro de las obligaciones establecidas por virtud del contrato de aprendizaje.

Concluye que, de mantener incólume el fallo confrontado en todos sus planteamientos, específicamente por considerar que aun cuando el actor estuviese amparado por su estado de salud, el mismo no *«es válido para quebrantar un ordenamiento legal debidamente establecido y que ha sido obscultado (sic) no solo su Alto Tribunal sino también por el Consejo de Estado»*.

VIII. CONSIDERACIONES

En atención a la vía seleccionada para el embate, esto es la directa, la Sala destaca que no se controvierten los supuestos fácticos establecidos por el Tribunal, tales como: *i)* la suscripción de un contrato de aprendizaje por parte del demandante, a partir del 25 de enero de 2017; *ii)* que el desarrollo de la etapa lectiva de dicho nexo se previó con la empresa Gente Estratégica Centro de Formación para el Trabajo S. A. S. y la práctica con la sociedad Alcachofas del Huerto S. A.; y *iii)* que el demandante cuenta con una pérdida de capacidad laboral de 77.56%, catalogada como de origen común, con fecha de estructuración el 25 de octubre de 2018.

Es así como, el tema puntual que plantea el recurrente en la presente acusación se circunscribe a determinar si el Tribunal transgredió el ordenamiento jurídico al desconocer

la protección especial del demandante en su condición de aprendiz y trabajador joven al abstenerse de ordenar el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, con ocasión del contrato de aprendizaje suscrito con el SENA y, de contera, el derecho a percibir la pensión de invalidez.

En punto a este problema jurídico, el Tribunal estableció la improcedencia de las cotizaciones a pensión a favor del aprendiz, para lo cual, tuvo como sustento normativo la protección derivada de los artículos 13, 47 y 48 de la Constitución Política, considerando que la génesis del litigio es un contrato de aprendizaje, nexa regulado por el artículo 30 de la Ley 789 de 2003 y Decreto 1072 de 2015, que solo contempla como aportes obligatorios por parte de la entidad patrocinadora los correspondientes a salud y riesgos laborales, acorde a la etapa de ejecución y al no existir otra regulación que se le oponga de forma antagónica descartó la aplicación del principio de favorabilidad.

En consideración a las materias que son objeto de reparo, la Sala estima necesario, en forma preliminar, efectuar un recuento normativo y jurisprudencial en torno a las obligaciones para con el Sistema de Seguridad Social respecto al contrato de aprendizaje, para finalmente definir si en el caso particular y concreto le asiste o no el derecho al actor, en su condición de aprendiz, de acceder a que se le reconozcan los aportes a seguridad social en pensión por el interregno solicitado y al consecuente pago de la pensión de invalidez, a partir de la fecha en que se estructuró su pérdida de capacidad laboral.

En ese orden, cabe decir que, aun cuando no se discutió la naturaleza del contrato de aprendizaje, la Corte considera pertinente mencionar al respecto lo siguiente:

Naturaleza del contrato de aprendizaje

Esta Corporación ha abordado el estudio de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, a partir del artículo 1.º de la Ley 188 de 1959, que lo definía como: «[...] *aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido*».

Es así como en sentencia CSJ SL5586-2019, con relación a esa norma dijo lo siguiente:

Conforme a tal concepto, se tiene que la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, si bien puede señalarse constituye una modalidad especial de vinculación laboral, sin duda alguna en ella se encuentran reunidos los tres elementos del contrato de trabajo a los que alude el canon 23 del CST, como el artículo 2 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6 de la misma anualidad, observándose igualmente que su definición no dista de la que consagra el precepto 22 de nuestro ordenamiento laboral frente al contrato de trabajo.

En ese orden, si bien el contrato de aprendizaje y el de trabajo, para aquella época, podían tener algunas particularidades y regulación diferentes, también lo es, que en ambos convergen idénticos elementos esenciales o fundamentales que caracterizan la vinculación de carácter laboral, esto es, la personal prestación del servicio, la subordinación y la remuneración, sin que por el solo hecho de aludirse como objetivo del primero, el que el aprendiz adquiriera «*formación profesional metódica y completa del*

arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado», conlleva a pesar que tal circunstancia tenga alguna incidencia y conduzca a desnaturalizar los presupuestos que en estos confluyen, que es en últimas lo que debe prevalecer y tiene relevancia.

En punto al tema objeto de controversia, esta Sala en la sentencia CSJ SL, 8 sep. 2008, rad. 36102, reiterada en la CSJ SL, 26 jul. 2012, rad. 42731, sostuvo:

Quedó establecido en el proceso que las partes suscribieron dos contratos, uno de aprendizaje, con vigencia del 17 de enero de 1972 al 31 de diciembre de 1974, y otro, laboral a término indefinido, el cual se inició el 24 de enero de 1975 y terminó el 28 de febrero de 1993, de donde dedujo el sentenciador que el primer contrato hacía parte de la relación laboral, puesto que durante su ejecución “el trabajador se obligó a prestar servicio a su empleador, a cambio de que éste le proporcionara los medios para adquirir formación profesional del oficio cuyo desempeño fue contratado, y le pago el salario convenido”.

Advierte la Corte que no se equivocó el sentenciador al considerar, en el caso examinado, que el tiempo de ejecución del contrato de aprendizaje “si computa como relación laboral”, de tal manera que sumado ese tiempo al de la segunda vinculación se concluye que efectivamente el actor, al 31 de diciembre de 1992, llevaba al servicio de la demandada más de 20 años de servicios, inferencia que se aviene a lo expresado por la Sala en la sentencia del 13 de marzo de 2006, radicación 24463:

“Aunque es cierto, como lo aduce la censura, que esta Corporación en fallo del 3 de septiembre de 1997 (Rad. 9702), concluyó que, para efectos de la acción de reintegro, no era pertinente sumar el tiempo servido bajo contrato de aprendizaje, habida cuenta de las diferencias que presentaba con el laboral y que, después de la Ley 188 de 1959, desapareció la norma que así lo permitía, también lo es que la actual mayoría de la Sala, para dilucidar este asunto, acoge y, por consiguiente, reitera los razonamientos contenidos en el fallo del 29 de agosto de 1984, porque, sin desconocer las diferencias que existen en la regulación legal de ambos contratos, que necesariamente tenían y tienen que darse por la finalidad principal que persigue el de aprendizaje, no puede pasarse por alto que este último participa de los mismos elementos esenciales que caracterizan el contrato laboral (prestación de un servicio, subordinación y remuneración), tal como se infiere del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, las diferencias que, se repite, hay entre ellos, y que resalta el fallo de 3 septiembre de 1997, en ningún momento desnaturalizan o contradicen tales presupuestos esenciales del contrato de trabajo, pues ninguna incidencia tiene que el salario que se paga por el servicio sea disminuido en el de aprendizaje, o que, además de la remuneración, en este tipo de contratación, deba el empleador

proporcionar al empleado “(...) los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado (...)”.

Los anteriores razonamientos, que indudablemente coinciden con lo que expresó la Sección Primera en la sentencia rememorada de 1984, aunados a las demás razones que allí se expresan, son los que en esta oportunidad inclinan a la Corporación a acoger la conclusión del Tribunal de que el contrato de aprendizaje, indiscutiblemente, constituye una modalidad especial del contrato de trabajo (...).

En similar sentido, se pronunció esta Corte en la sentencia CSJ SL, 29 ago. 1984, rad. 10207, rememorada en la CSJ SL, 13 mar. 2006, rad. 24463, que sobre el particular asentó:

Por otra parte, es cierto que sobre la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje la doctrina, especialmente la extranjera, está dividida por las diversas categorías que sobre él se han formulado, pero la mayoría de los autores concuerdan en que éste es una modalidad especial del contrato de trabajo, lo cual consiste en ser una etapa preliminar de la contratación definitiva, que busca conocimientos técnicos o calificados para el trabajador que se obliga prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir esos conocimientos y le pague el salario convenido, que, según nuestra legislación laboral, en ningún caso podrá ser inferior al 50% del salario mínimo legal, o del fijado en los pactos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales. (Artículo 5º de la Ley 188 de 1.959, modificatoria del C.S.T., e integrante de él).

La jurisprudencia nacional tiene entendido, desde el Tribunal Supremo del Trabajo, (Sentencia de Enero 27 de 1.950, C. del T., tomo V, números 41 a 52, pags. 13 y 16), que el contrato de aprendizaje es una modalidad especial del contrato de trabajo, y ese criterio jurisprudencial, lo comparte la Sala porque encuentra en él una gran lógica jurídica con asidero en las normas positivas de nuestro Derecho Laboral relacionadas con la noción del contrato de trabajo que se consagra en los artículos 22, 23 y 24 del C.S.T., pues, además de estar reglado el contrato de aprendizaje por dicho Código, en éste contrato se encuentra la obligación de la prestación personal de un servicio de una persona natural a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la primera a la segunda y remuneración de esos servicios, con la modalidad de que el empleador o patrono tiene las obligaciones especiales, además de las otras establecidas en el C.S.T., las que señala el artículo 8º de la ley 188 de 1.959, y el trabajador aprendiz, además de las obligaciones que se

establecen en el C.S.T., las especiales que preceptúa el artículo 6º de dicha ley.

La actual legislación contenida en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, señala que 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 la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir instrucción profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, por un tiempo no superior a dos años y recibiendo como contraprestación de un apoyo de sostenimiento mensual, que no es salario.

De la misma disposición se deriva que su finalidad es facilitar la formación de las ocupaciones allí descritas. Asimismo, que la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje, la formación se recibe a título estrictamente personal, el apoyo mensual tiene como fin garantizar dicho proceso de aprendizaje, que tiene un monto para la fase lectiva del 50% del salario mínimo mensual vigente y en la fase práctica el 75% del mismo monto, pero cuando la tasa de desempleo nacional sea menor al 10% este apoyo puede llegar hasta el 100%.

En sentencia CC C-038-2004, al estudiar la constitucionalidad de la disposición en comento, la Corte Constitucional señaló:

[...] 35- La modificación de la naturaleza y características del contrato de aprendizaje no estaba desarrollada en el proyecto

originario presentado por el Gobierno, en donde, sobre ese tema, únicamente se solicitaban unas facultades extraordinarias para que el Gobierno regulara la organización, el funcionamiento, las características, la naturaleza y los efectos del contrato de aprendizaje¹. Sin embargo, el Congreso rechazó la concesión de las facultades extraordinarias y entró a regular directamente el asunto, por lo que, la ponencia para primer debate en sesiones conjuntas de ambas cámaras estudió detalladamente el problema de la naturaleza y características del contrato de aprendizaje, y la necesidad de reformar su régimen jurídico, a fin de fomentar el empleo². La tesis esencial sostenida por la ponencia es que, teniendo en cuenta que el desempleo golpea especialmente a la población joven, son necesarios mecanismos expeditos para la generación de empleo de dicha población, que sean además instrumentos que *“permitan a su vez atender la formación escolar superior, técnica o profesional con práctica empresarial”*, para lo cual *“se deben consagrar como contratos especiales, sin naturaleza laboral y bajo ciertos lineamientos, replanteando para tal efecto el entendimiento del contrato de aprendizaje como ha venido siendo concebido”*. La ponencia explicó entonces esa tesis en los siguientes términos:

“No puede desconocerse que la forma como se ha caracterizado al contrato de aprendizaje hasta el momento ha desnaturalizado su finalidad, convirtiéndose en una carga que no responde a los requerimientos empresariales contemporáneos, y que se cumple como una obligación para evitar costosas multas y no como una herramienta útil que agrega valor a las empresas. Este es un punto fundamental en el desarrollo de este instrumento”.

“Por ello, es de la mayor importancia rescatar el verdadero sentido de la figura, que en su concepción teleológica no puede ser otro que el de propiciar que coetáneamente se acceda a la formación educativa y se mejoren las condiciones de competitividad y desempeño de las empresas, mediante la ocupación de personal calificado en oficios propios de la actividad económica realizada”.

El elemento diferenciador de este tipo de contrato, que es el que verdaderamente justifica la asunción de la capacitación por parte de las empresas, debe consistir en estímulos e incentivos para su celebración, en lugar de erigirse en una camisa de fuerza, como precisamente se concibe en otras legislaciones que de manera expresa consagran su carácter no laboral. Así por ejemplo, en Bolivia, el artículo 28 de su normatividad del trabajo regula el contrato de aprendizaje como aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje del comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos. Por su parte, en Argentina, la Ley 24.465 de 1995 estableció el contrato de aprendizaje, definiéndolo como una

¹ Ver artículo 14 del proyecto en Gaceta del Congreso No 350 del 23 de agosto de 2002, p 19.

² Ver Gaceta del Congreso No 444 del 25 de octubre de 2002, p 35 y ss.

relación contractual especial sin carácter laboral, destinado a la contratación de jóvenes con edades entre 15 y 24 años sin empleo, pudiendo su duración oscilar entre los 3 y los 24 meses.

Bajo éste nuevo enfoque, que coadyuvaría a que la contratación de aprendices no se conciba exclusivamente como una carga, sino también un verdadero interés para las empresas, se reglamentaría entonces no sólo los supuestos para la obligatoriedad de tal contratación, sino que se abriría la posibilidad para que empresas no obligadas accedieran a tal contratación voluntariamente en función a la ocupación productiva y útil. Sobre el particular se sugiere entonces, una actualización de los supuestos que deben guiar la obligatoriedad de contratar aprendices”³.

36- Las anteriores consideraciones muestran que en los debates legislativos hubo una clara justificación de las medidas adoptadas, como instrumentos que eran considerados necesarios para combatir el desempleo. Como es obvio, existen perspectivas discrepantes que cuestionan la adecuación de esas políticas, como lo muestran no sólo las ponencias minoritarias en las cámaras sino también varios estudios académicos que se apartan de los diagnósticos y estrategias que sustentaron la reforma laboral. Por ejemplo, según la ponencia minoritaria, la reforma se traduce en una erosión de la calidad de las condiciones de trabajo, pues reduce el salario y la estabilidad de los empleados, que beneficiará al gran capital, pero no se traducirá en un incremento considerable del empleo, pues el desempleo responde a otras razones, como el modelo económico adoptado desde 1990, y no al exceso de garantías de los trabajadores⁴. Por su parte, un estudio de la Contraloría General concluye que la reforma crearía muchos menos empleos (200.000 en vez de 600.000) y que éstos serían mucho más precarios, en términos de ingresos y de calidad y estabilidad del trabajo⁵. Sin embargo, conforme a los criterios desarrollados anteriormente, el juez constitucional debe ser deferente con la decisión adoptada en el proceso legislativo, pues éste cuenta con la legitimidad de ser la opción del órgano de representación popular, y por ello la Corte concluye que la justificación de la adecuación y necesidad de las medidas, en abstracto, aparece suficiente.

En ese orden de ideas, es evidente que la naturaleza jurídica y las características del contrato de aprendizaje se encuentran reguladas en la legislación por el órgano competente de acuerdo con las reglas establecidas en la Constitución.

³ Gaceta del Congreso No 444, p 35.

⁴ Ver *Gaceta del Congreso*. No 471 del 6 de noviembre de 2002.

⁵ Ver Adriana Rodríguez et al. “Reforma laboral: cuentas laxas, empleos precarios y menores ingresos” en *Economía Colombiana*. Febrero 2003, pp 62 y ss.

Obligación con el Sistema General de Pensiones derivada de un contrato de aprendizaje

Aun cuando el desarrollo legal del Sistema de Seguridad Social contemplado en Ley 100 de 1993, modificada por la 797 de 2003, estipuló el amparo de los riesgos invalidez, vejez y muerte, mediante de la previsión de auxilios o beneficios pensionales, con ocasión de una afiliación obligatoria o voluntaria, el vínculo de aprendizaje cuenta con norma expresa, en lo que concierne a la protección de contingencias como las de salud en la etapa lectiva y salud y riesgos laborales en la fase práctica.

En los términos descritos en el inciso 7.º del artículo 30 la Ley 789 de 2002, los riesgos objeto de protección con ocasión del contrato de aprendizaje, son:

(...) 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.

Por su parte, el Decreto 933 de 2003, adicionado por el Decreto 2585 del mismo año, reglamentó el contrato de aprendizaje y en su artículo 2.º, al referirse a las formalidades propias del mismo, dispuso en su numeral 9.º: *«la obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica»*.

El artículo 5.º del mencionado Decreto, en cuanto a la afiliación al Sistema de Seguridad Social de los aprendices, dispone:

Artículo 5º. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

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

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

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

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.

Asimismo, el Decreto 055 de 2015, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 del mismo año, reitera las reglas de afiliación y pago de aportes en el contrato de aprendizaje, en cuanto contempla:

Artículo 2.2.6.3.5 Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

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

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

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

Sobre este asunto, en la sentencia CC T-258-2024, al referirse al vacío legal que comporta el amparo de contingencias de origen común derivadas de un contrato de aprendizaje, la Corte Constitucional consideró:

De acuerdo con el literal a) del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, los afiliados al régimen contributivo son «las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago». Como se ha reseñado a lo largo de esta providencia, el contrato de aprendizaje no puede equipararse al contrato de trabajo. Esta consideración resulta especialmente relevante en la medida que al regular dicho contrato especial, **el Legislador determinó que las empresas patrocinadoras no tendrían la obligación de afiliar al aprendiz al sistema general de pensiones**. Esta circunstancia generó un vacío legal consistente en que, actualmente, los aprendices no puedan acceder al reconocimiento y pago de las incapacidades generadas después del día 181, tras la ocurrencia de un accidente o enfermedad origen común. Esto es así, por cuanto la regulación actual únicamente prevé que «[d]urante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos [laborales] por la AR[L] que cubre la empresa. (Énfasis del texto original)

Acorde al derrotero legal y jurisprudencial transcrito y a efectos de resolver los planteamientos de la censura, para la Sala resulta pertinente hacer claridad en que encontrándose fuera de controversia el vínculo que unió a las partes, esto es, la existencia de un contrato de aprendizaje, se torna improcedente la aplicación del principio de la primacía de la realidad contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política y las normas nacionales e internacionales acusadas atinentes a la protección social, definición de trabajo y «*la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente*», para de este modo variar su naturaleza y dar paso a la creación de nuevas prerrogativas.

En este punto se hace necesario insistir en que el recurso se encamina a la creación de beneficios no contemplados en la legislación, bajo el argumento de una aparente desprotección, pese a que allí está previsto el pago de aportes exclusivamente a cargo de la empresa patrocinadora para las contingencias derivadas del trabajo en la etapa formativa.

Lo anterior no impide que el aprendiz pueda acceder a las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte de origen común, a través de su afiliación voluntaria como lo permite el numeral 1.º del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 3.º de la Ley 797 de 2003, acogiéndose a las condiciones, derechos y beneficios propios del estatuto pensional mediante la afiliación y pago de aportes en calidad de afiliado voluntario.

Lo advertido, por cuanto, tal y como se dejó precisado, los riesgos que se amparan a los aprendices vinculados en virtud de un contrato de aprendizaje se circunscriben única y exclusivamente a aquellos que se derivan del Sistema de Seguridad Social en salud y riesgos laborales, a cargo de las entidades que administran esos subsistemas, en tanto sus patrocinadores solo están obligados a efectuar los aportes para tales eventualidades, más no para el sistema pensional por contingencias de origen común.

De ahí que mal pueda pretenderse el reconocimiento y pago de unas cotizaciones al régimen pensional, durante el interregno en que se desarrolló el contrato de aprendizaje, tal

y como fue solicitado por el demandante, por manera que no existía obligación legal para imponer esa carga económica al demandado y menos aún, para ordenar el pago de la pensión de invalidez derivada de un riesgo común y no profesional.

Claras las premisas anteriores y, ante un escenario pensional derivado de un riesgo común, como lo es el caso objeto de estudio, para la Sala fuerza concluir que no incurrió el sentenciador de alzada en ninguna violación de las normativas legales denunciadas, cuando dedujo la improcedencia del pago de los aportes al sistema general de pensiones como aprendiz.

Por las razones expuestas, la Sala descarta la prosperidad del cargo y en tales condiciones, no se casará se la sentencia recurrida.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante y a favor del SENA y Porvenir S. A. Tásense incluyendo como agencias en derecho la suma de \$6.200.000 en los términos del artículo 366 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 28 de abril de 2023 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso

ordinario laboral seguido por **ÓSCAR ESNEYDER CASTIBLANCO RIVEROS** contra **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA GENTE ESTRATÉGICA CENTRO DE FORMACIÓN PARA TRABAJO S. A. S., ALCACHOFAS DEL HUERTO S. A., LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S. A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: C6E5B55CC7BF94F6A23E6589FEB5F06ABFE2FB0999C35E4EEBB10EFDAD0045EF

Documento generado en 2025-04-22