



Concepto 357081 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000357081

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000357081

Fecha: 02/08/2020 05:56:23 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Contrato de Aprendizaje ¿Es procedente que un trabajador oficial realice la pasantía en la misma empresa? Radicación No. 2020206286092 del 6 de julio de 2020

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es procedente que un trabajador oficial realice la pasantía en la misma entidad, me permito manifestarle lo siguiente:

Con relación a las prácticas de los pasantes ante las entidades públicas, la Ley [1780](#) de 2016¹ dispone:

"ARTÍCULO 11. Desarrollo de programas de jóvenes talentos. El Gobierno nacional creará y reglamentará en un plazo no mayor de doce (12) meses, contados a partir de la expedición de la presente ley, un programa de incentivos destinado a jóvenes talentos sin experiencia que promueva su vinculación y promoción, de acuerdo con sus méritos, dentro de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta, Empresas Sociales del Estado y Empresas oficiales de Servicios Públicos, dando prioridad a los jóvenes inmersos en el proceso de posconflicto."

Ahora bien, frente a la naturaleza jurídica de la práctica laboral, la mencionada Ley 1780 de 2016, dispone:

"ARTÍCULO 15. NATURALEZA, DEFINICIÓN Y REGLAMENTACIÓN DE LA PRÁCTICA LABORAL. La práctica laboral es una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y 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.

Por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo.

(...)" (Subraya fuera del texto)

Por otro lado, frente al horario de la práctica la norma indicó:

ARTÍCULO 16. *Condiciones mínimas de la práctica laboral. Las prácticas laborales, deberán cumplir con las siguientes condiciones mínimas:*

(...)

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.

c) Vinculación: Las prácticas laborales hacen parte de un proceso formativo en un entorno laboral real y en ellas participan tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa.

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, la práctica laboral es una actividad pedagógica realizada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un periodo fijo, en un entorno laboral real, con supervisión y 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.

Es importante resaltar que el legislador dispuso claramente que, por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo, es decir, los practicantes no tienen la calidad de servidores público (empleados públicos o de trabajadores oficiales).

De igual manera, respecto del horario, el artículo 16 literal b, establece que la práctica no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria y en todo caso a la máxima legal vigente, razón por la cual, esta Dirección Jurídica considera que no es posible adelantar la pasantía teniendo en cuenta que la jornada laboral es diferente a la práctica laboral.

Sin embargo, en su consulta manifiesta ser un trabajador oficial de una empresa de servicio público oficial, por tanto, el régimen legal es el indicado por el inciso 2o. del artículo 5o. del decreto ley 3135 de 1968 y se ceñirán a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 1083 de 2015 y demás normas que los modifican o adicionan, por tanto, esta Dirección Jurídica considera que la entidad podrá verificar si dentro del contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, se encuentra establecida la posibilidad de realizar la práctica laboral al mismo tiempo que la ejecución del contrato laboral.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó y aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"
-

Fecha y hora de creación: 2025-12-22 07:20:09