

Instructivo para
la implementación
de la Reforma Laboral
en materia de —————

Contrato de Aprendizaje



Álvarez
Liévano
Laserna

Circular Externa 0083 del 18 de julio de 2025 (Ministerio del Trabajo)

Por medio de la presente cartilla allegamos un resumen de la Circular Externa del Ministerio del Trabajo, en la que se abordan aspectos relacionados con la vinculación de aprendices en el marco de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025).

1. Objeto y alcance

En marco de las competencias funcionales del Ministerio del Trabajo- sin que tenga esta Cartera facultad legal para declarar derechos ni definir controversias-, atendiendo las inquietudes masivas frente al asunto este Ente expidió la Circular Externa 0083, con el fin de proporcionar una herramienta interpretativa que facilite la aplicación del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

2. Disposiciones generales sobre el contrato de aprendizaje.

El artículo 21 laboraliza nuevamente el contrato de aprendizaje considerándolo como un contrato laboral especial a término fijo regido por las normas del CST, con condiciones específicas y especiales para su ejecución, manteniendo el componente formativo como eje central. En ese contexto, la Circular busca responder a las dudas más reiterativas recibidas por la entidad.

3. Vigencia y efectos sobre contratos vigentes y futuros.

Al no existir un régimen de transición que excluya a los aprendices con contratos activos al 25 de junio de 2025 (fecha de promulgación y entrada en vigor de la ley), el Ministerio dispuso que:

- i. Los contratos de aprendizaje vigentes al 25 de junio de 2025 se regirán por la Ley 2466 a partir de esa fecha
- ii. Los contratos suscritos a partir del 25 de junio de 2025 aplicarán íntegramente la Ley 2466.



4. Naturaleza jurídica y pagos en el contrato de aprendizaje

El artículo 81 del CST, establece una distinción específica en materia de pagos, considerando el tipo de formación, etapa del contrato y nivel de cualificación del estudiante, así:

**CUADRO 1. PARTICULARIDA DESDE PAGOS
CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025**

Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual*	Primer año**	Equivalente al 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo año**	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
Formación tradicional***	Etapas lectiva	Equivalente al 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud+riesgos laborales pagados por la empresa.	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapas práctica	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así:

(a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual.

(b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación.

(c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad.

(**) La duración de la alternancia podrá ser menor o mayor, sin superar tres (3) años; la distribución teórica/práctica deberá ser, como mínimo, de 50% [teoría] y 50% [práctica], en relación con el tiempo total del programa dispuesto en sus diseños curriculares, y los pagos corresponderán a cada etapa según la alternancia.

(***) La formación tradicional está compuesta por las siguientes vías de cualificación:

(a) Educativa: educación superior de pregrado (técnico profesional, tecnólogo y universitario).

(b) Formación profesional integral del SENA: toda la oferta de formación complementaria y formación titulada del SENA, excepto la estrategia de formación dual, que cuenta con regulación particular, como se mencionó previamente.



Bajo este panorama, en la etapa lectiva, el aprendiz tiene derecho al pago de un apoyo de sostenimiento mensual, así como a la afiliación y cotización al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales. Por su parte, en la etapa práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz tiene derecho al pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos laborales aplicables a los trabajadores, lo cual incluye, entre otros: apoyo de sostenimiento, trabajo suplementario, dotación, auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones y subsidio familiar.

En ese sentido, y conforme a lo establecido en la Ley 21 de 1982, todo trabajador dependiente, incluido el aprendiz en etapa práctica, genera la obligación de efectuar aportes parafiscales, salvo que exista una exención legal expresa, según la

interpretación de la Corte Constitucional. Lo anterior, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, que señala la exoneración del pago de aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y del subsistema de salud, cuando los trabajadores, considerados individualmente, devenguen menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).

5. Duración del contrato de aprendizaje y prorrogas

Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado o fijo no superior a 3 años. Si bien las prorrogas del contrato de aprendizaje son procedentes, en ningún caso podrán exceder un total de tres (3) años, ni superar la duración prevista en los programas de formación correspondientes para el desarrollo de la actividad formativa teórico-práctica.

Adicionalmente, cuando el contrato finalice por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz a fin de mantener la proporción obligatoria de vinculación de conformidad con el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Por último, las empresas no podrán contratar como aprendices a personas que hayan estado o estén vinculadas laboralmente conforme lo dispone el artículo 35 de la misma ley.

6. Régimen disciplinario

La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje tiene un carácter especial y se limita exclusivamente a las actividades propias del proceso formativo. Aunque el empleador conserva la facultad de dirección y la facultad disciplinaria, esta debe orientarse a facilitar la formación del aprendiz y mantener el orden en la empresa. De esa forma lo deberá disponer el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el proceso disciplinario en línea con el artículo 115 del CST. Adicionalmente, dado que el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación (como el SENA, IETDH o IES), el régimen disciplinario académico debe seguir el procedimiento especial de dicha entidad, siendo procedente la bifurcación de procesos.

7. Autorización para la realización de prácticas laborales de adolescentes mediante contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es una de las modalidades habilitadas para realizar prácticas laborales. Según el artículo 16 de la Ley 1780 de 2016, ninguna persona menor de 15 años puede celebrar contratos de aprendizaje, y los adolescentes entre 15 y 17 años deben contar con autorización previa del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social, antes de suscribir el contrato en línea con el artículo 5° de la Resolución 3546 de 2018.

Actualmente, esta autorización se puede tramitar a través de la Ventanilla Virtual del Ministerio del Trabajo.

8. Derecho laboral Colectivo en el contrato de aprendizaje.

De la garantía constitucional de la libertad sindical, los aprendices tienen derecho a ejercer la libertad sindical (asociarse, negociar y huelga). El artículo 81 del CST, que regula el contrato de aprendizaje, establece una única limitación: el apoyo de sostenimiento mensual no puede ser objeto de negociación colectiva ni regulado por convenios colectivos o fallos arbitrales. En consecuencia, los aprendices tienen derecho a la asociación sindical, huelga y negociación colectiva, pero no pueden negociar colectivamente el valor del apoyo de sostenimiento.



9. Reporte de contrato de aprendizaje

Tanto los contratos de aprendizaje obligatorios para el cumplimiento de la cuota como los voluntarios deberán continuar siendo reportados al SENA, a través de sus regionales y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

10. Régimen de trabajadores oficiales y contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje no da “acceso” a la condición de trabajador oficial, categoría que se rige por un régimen normativo especial propio.



11. Cuota de discapacidad, miembros del COPASST y Comité de Convivencia Laboral

Los aprendices en etapa práctica se consideran incluidos, para efectos normativos, en aspectos como la cuota de empleo para personas con discapacidad, la participación en el COPASST, el Comité de Convivencia y demás disposiciones previstas en el CST.

12. Distribución de competencias

El Ministerio de Trabajo es competente en lo relacionado con las condiciones de ejecución del contrato y para su inspección, control y vigilancia conforme al régimen legal vigente. Por su parte, el SENA tiene competencia en lo relativo a la cuota obligatoria de aprendizaje, la cuota regulada y la monetización.

13. Pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

A partir del 1º de agosto de 2025, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los aprendices deberán reportarse a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), según la etapa de formación:

- **Etapa lectiva:** tipo de cotizante “19 - Aprendiz en etapa productiva”, tipo de aportante “1 - Empleador” en la planilla tipo “E - empleados”.

- **Etapa productiva o formación dual:** tipo de cotizante “1 - Dependiente”, con el mismo tipo de aportante y planilla. Además, debe marcarse el campo “Exonerado aporte patronal en salud, Sena e ICBF”, según corresponde.

Mientras el Ministerio de Salud y Protección Social expide el Acto Administrativo correspondiente para ajustar la PILA conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025, el SENA continuará remitiendo el archivo de “Reporte de Aprendices” para efectos de fiscalización de aportes. En consecuencia, el tipo de cotizante 19 solo podrá ser utilizado cuando el tipo y número de identificación del cotizante estén incluidos en dicho archivo.

Este documento presenta de forma sintética los principales puntos expuestos por la entidad, con el fin de facilitar su consulta, precisando que la información aquí contenida corresponde al contenido divulgado por el Ministerio.

Si cuentas con más inquietudes o dudas te invitamos a contactarnos por nuestros canales habituales.



& Álvarez
Liévano
Laserna

 Álvarez Liévano Laserna Abogados

 academia@allabogados.com

 Álvarez Liévano Laserna Abogados