

Contrato de Aprendizaje en Colombia

Guía práctica para empleadores sobre su regulación y aplicación



¿Qué es el contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje es un mecanismo mediante el cual una persona recibe formación teórica y práctica mientras una empresa patrocinadora le brinda un escenario real de aprendizaje.

La normativa vigente establece expresamente que:

“Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, 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, ocupación o profesión 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 tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (...)”

Esto significa que, aunque mantiene un propósito formativo, el contrato de aprendizaje tiene naturaleza de contrato laboral especial, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de sus particularidades pedagógicas y formativas.

Naturaleza jurídica: un verdadero contrato laboral

Uno de los cambios más importantes consiste en reconocer que el aprendizaje ya no es únicamente una relación académica.

Hoy existe:

- Un contrato laboral especial
- Subordinación frente al empleador
- Derechos laborales durante determinadas etapas
- Responsabilidades empresariales propias de una relación laboral

La subordinación, aunque limitada a las actividades del aprendizaje, confirma que el aprendiz participa dentro del funcionamiento normal de la empresa.

Principales diferencias entre aprendiz y practicante laboral

Es fundamental no confundir estas figuras.

El aprendiz:

- Se vincula mediante contrato laboral especial
- Hace parte de la cuota obligatoria del SENA
- Tiene regulación específica en el Código Sustantivo del Trabajo

El practicante laboral:

- Tiene una naturaleza jurídica no laboral
- No hace parte del cumplimiento de la cuota de aprendizaje
- Se rige por normas distintas al contrato de aprendizaje

La empresa debe identificar correctamente la modalidad antes de vincular estudiantes.

Elementos del contrato de aprendizaje

La relación de aprendizaje comprende:

- Formación teórica y práctica en entidad autorizada
- Participación del aprendiz en actividades propias del negocio
- Subordinación orientada al proceso formativo
- Reconocimiento de un apoyo de sostenimiento

Estos elementos configuran una relación laboral especial con finalidad pedagógica.



Fases del contrato de aprendizaje

El contrato se desarrolla en etapas claramente diferenciadas.

1. Fase lectiva:

Corresponde al período de formación académica.

Durante esta etapa:

- El aprendiz permanece principalmente en la institución educativa.
- La empresa debe afiliarlo a:
 - Sistema de salud
 - Riesgos laborales (ARL)

2. Fase práctica:

Es el momento en el que el aprendiz desarrolla actividades dentro de la empresa.

En esta fase el aprendiz tiene derecho a:

- Seguridad social integral:
 - Salud
 - Pensión
 - Riesgos laborales
- Prestaciones sociales
- Auxilios y demás derechos laborales

3. Formación dual:

En esta modalidad:

- Empresa e institución educativa actúan como co-formadoras.
- Se alternan fases lectivas y prácticas.
- Debe existir una distribución mínima del 50% en cada etapa.



Duración del contrato de aprendizaje

La duración no la fija libremente la empresa.

Se determina por:

- El programa académico
- El diseño curricular
- La certificación expedida por la institución educativa

Reglas principales:

- Máximo tres (3) años.
- Puede limitarse solo a la fase práctica en programas universitarios.
- La certificación educativa es vinculante para el empleador.

Apoyo de sostenimiento del aprendiz

Formación dual

- 75% del SMLMV el primer año
- 100% del SMLMV el segundo año

Formación tradicional

- 75% del SMLMV en fase lectiva
- 100% del SMLMV en fase práctica

Estudiantes universitarios

- Mínimo 100% del SMLMV en cualquier modalidad

Este apoyo **no puede modificarse mediante negociación colectiva o laudos arbitrales.**

Seguridad social y riesgos laborales

La empresa patrocinadora asume un rol central en la protección del aprendiz.

Debe:

- Afiliarlo a una ARL durante todas las fases.
- Asumir el pago total de la cotización cuando exista riesgo ocupacional.
- Realizar exámenes médicos:
 - Ingreso
 - Periódicos
 - Egreso
 - Post incapacidad

Gestión de accidentes y enfermedades laborales

Cuando ocurre un accidente en fase lectiva:

- La institución educativa informa el evento.
- La investigación se realiza conjuntamente.
- El reporte ante la ARL corresponde a la empresa patrocinadora.





Facultades disciplinarias del empleador

El empleador sí puede ejercer poder disciplinario.

Sin embargo:

- Solo puede hacerlo para facilitar el aprendizaje.
- El Reglamento Interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones aplicables al régimen disciplinario.
- En faltas graves debe informarse a la institución educativa.
- Las decisiones de suspensión o terminación deben notificarse al SENA.

Terminación del contrato de aprendizaje

El contrato puede finalizar por:

- Mutuo acuerdo
- Vencimiento del plazo
- Justa causa
- Liquidación o cierre de la empresa
- Sentencia ejecutoriada
- Muerte del aprendiz
- Suspensión de actividades por más de 120 días

También es posible la terminación unilateral sin justa causa, con pago de indemnización.

No se exige preaviso cuando termina por vencimiento del plazo.

Suspensión del contrato

Además de las causales generales del Código Sustantivo del Trabajo, puede suspenderse por:

- Vacaciones colectivas
- Licencia de maternidad o paternidad
- Incapacidad superior a cinco días hábiles

Aspectos clave:

- La suspensión no afecta la cuota de aprendizaje.
- El aprendiz no puede reemplazarse.
- Debe reportarse al SENA.

Obligación empresarial de vincular aprendices

Las empresas privadas (excepto construcción) con 15 o más trabajadores están obligadas a vincular aprendices.

La cuota se calcula así:

- 1 aprendiz por cada 20 trabajadores
- 1 adicional por fracción de 10 trabajadores

El SENA fija oficialmente la cuota mediante acto administrativo. Para ello, la empresa debe realizar el **reporte semestral del movimiento de personal**.

Practicantes universitarios dentro de la cuota

Es posible vincular practicantes universitarios como aprendices, pero existe un límite:

- No pueden superar el 25% del total de aprendices asignados en la cuota.

Monetización de la cuota de aprendizaje

La empresa puede optar por monetizar la obligación.

Características:

- Puede ser total o parcial.
- Debe informarse oportunamente al SENA.
- Si no se comunica la decisión, se entiende obligación de contratar aprendices.
- El pago debe realizarse dentro de los primeros cinco días de cada mes.

La monetización funciona como alternativa estratégica cuando la operación empresarial no permite integrar aprendices.



Beneficios tributarios para el empleador

La normativa permite:

- Deducir hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones de aprendices adicionales a los exigidos legalmente.

Esto convierte el contrato de aprendizaje en una herramienta de gestión laboral y fiscal.

Otros aspectos relevantes

- a. Estabilidad laboral reforzada: Durante la fase práctica o toda la formación dual aplican las garantías de estabilidad laboral reforzada.
- b. Período de prueba: El contrato de aprendizaje no contempla período de prueba.

Álvarez Liévano Laserna:
acompañamiento legal
estratégico para empleadores


En Álvarez Liévano Laserna Abogados, acompañamos a las empresas en la correcta implementación del contrato de aprendizaje y en la adaptación a los cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026. Nuestro enfoque está orientado a brindar seguridad jurídica, prevenir

contingencias laborales y convertir el cumplimiento normativo en una ventaja estratégica para tu organización. Si necesitas revisar tu cuota de aprendices, estructurar correctamente las vinculaciones o evaluar alternativas como la monetización, nuestro equipo está listo para asesorarte. Contáctanos y fortalece la gestión laboral de tu empresa con respaldo experto.



 Álvarez Liévano Laserna Abogados

 academia@allabogados.com

 Álvarez Liévano Laserna Abogados